คู่ฉบับ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

โดยเป็นการสมควรในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง นั้น

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในคราวการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)
(นายประกิจ บุญพรม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

ผู้ตรวจ.....
ผู้พิมพ์.....
ผู้ทาน.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

---

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนส่วนจังหวัด (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตาฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง มีโครงสร้างการแบ่งงส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามกำหนดหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังในภาพรวมขององค์ ซึ่งนักวิชาการต่างประเทศ นักวิชาการไทยและองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกว่า" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนว่า "การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ได้ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่าองค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร "

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสาร เรื่อง การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่า "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่าง

เพียงพอหรือกล่าวโดยทั่วไป คือการมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากความหมายของการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ไว้จึงอาจสรุปได้ว่า “การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภทและลักษณะของต้นทุนของมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายและกำหนด ตลอดจนการได้มา การพัฒนาความรู้ความสามารถ และการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรต่อไป”

๑ การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังขนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต ประกอบด้วย

๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ซึ่งมาตรา ๖๖ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และในการพัฒนาด้านทั้งสามด้านที่กล่าวมานั้น พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตตำบล ตามมาตรา ๖๗ จำนวน ๙ อนุมาตรา ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

แต่เนื่องการการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ที่กฎหมายได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องทำนั้น บางครั้งตามสภาพความเป็นจริงนั้นไม่สามารถแก้ไขปัญหา หรือความต้องการที่จะพัฒนาของแต่ละท้องถิ่น ได้ ดังนั้นมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้บัญญัติหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ๑๓ อนุมาตรา หรือ ๑๓ เรื่อง ดังนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
(๒) จัดให้มีบำรุงไฟฟ้าและแสงสว่างด้วยวิธีอื่น
(๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
(๑๒) การท่องเที่ยว
(๑๓) การผังเมือง

๒) พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

มาตรา ๑๖ กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
(๕) การสาธารณูปการ
(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
(๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๙) การจัดการศึกษา
(๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๒๐ ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันให้คณะกรรมการมีอำนาจกำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบในส่วนใด และ

มาตรา ๒๑ บรรดาอำนาจและหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐตามกฎหมายรัฐอาจมอบอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทนได้

๓) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๓.๑) สถานการณ์ แนวโน้ม วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เป็นต้นมา ได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศใน

กลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง ในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งผลให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจน และในด้านสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในความหลากหลายเชิงนิเวศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีความท้าทายต่อการพัฒนาที่สำคัญ อาทิ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี ๒๕๖๐ ที่ร้อยละ ๓.๙ ถือว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าศักยภาพ เมื่อเทียบกับร้อยละ ๖.๐ ต่อปีในช่วงเวลาเกือบ ๖ ทศวรรษที่ผ่านมา โดยมีสาเหตุหลักจากการชะลอตัวของการลงทุนภายในประเทศและสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่ยังไม่ฟื้นตัวได้เต็มที่โครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพภาคบริการและภาคเกษตรมีผลิตภาพการผลิตในระดับต่ำ ขาดการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ประกอบกับแรงงานไทยยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพและสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ

นอกจากนั้น ศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัยยังคงเป็นปัจจัยท้าทายสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะ การศึกษา บริการสาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ และการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ ของคนไทยมีความครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาเรื่องคุณภาพการให้บริการที่มีมาตรฐานแตกต่างกันระหว่างพื้นที่ ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้ประเทศไทยยังคงมีปัญหาความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ ขณะที่ปัญหาด้านความยากจนยังคงเป็นประเด็นท้าทายในการยกระดับการพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้นและแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันการวางกลยุทธ์ระยะยาวในการฟื้นฟู การใช้ และการรักษาทรัพยากรอย่างบูรณาการเพื่อการพัฒนาประเทศที่ผ่านมายังขาดความชัดเจน ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศยังมีปัญหาการใช้อย่างสิ้นเปลืองและเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว

ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวข้างต้นมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐการพัฒนาประเทศขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของประชาชน ขณะที่ความมั่นคงภายในประเทศยังมีหลายประเด็นที่ต้องเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็ง ลดความขัดแย้งทางความคิดและอุดมการณ์ที่มีรากฐานมาจากความเหลื่อมล้ำ ความไม่เสมอภาค การขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม และปัญหาการขาดเสถียรภาพทางการเมืองตลอดจนส่งเสริมคนในชาติให้ยึดมั่นสถาบันหลักเป็นศูนย์รวมจิตใจให้เกิดความรักและความสามัคคี

ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลงและประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ มีความท้าทายมากขึ้น ทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินการคลังของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนซึ่งจะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว

๓.๒) ปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ

แม้ว่าประเทศไทยจะมีตำแหน่งที่ตั้งที่สามารถเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงในภูมิภาคและเป็นประตูสู่เอเชีย แต่การที่มีอาณาเขตติดกับประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศ ทำให้ปัญหาด้านเขตแดนกับประเทศเพื่อนบ้านยังคงเป็นความท้าทายด้านความมั่นคงในอนาคต นอกจากนี้ ประเทศไทยยังคงต้องให้ความสำคัญกับปัญหาด้านความมั่นคงอื่น ๆ ที่มีความซับซ้อน ละเอียดอ่อน และมีความเชื่อมโยงกันหลายมิติ ที่อาจเป็นประเด็นท้าทายต่อการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจระหว่างรัฐกับประชาชนและระหว่างประชาชน

กับประชาชน ซึ่งรวมถึงการสร้างความสามัคคีของคนในชาติที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่มประชากรไทยที่มีแนวคิดและความเชื่อที่แตกต่างกันอย่างยั่งยืนนอกจากนี้ การขยายอิทธิพลและการเพิ่มบทบาทของประเทศมหาอำนาจ ที่อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบหลายขั้วอำนาจ หรือเกิดการย้ายขั้วอำนาจทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต ขณะที่องค์กรที่ไม่ใช่รัฐ อาทิ องค์การระหว่างประเทศ และบรรษัทข้ามชาติ จะมีบทบาทมากขึ้นในการกำหนดกฎ ระเบียบทิศทางความสัมพันธ์และมาตรฐานสากลต่างๆ ทั้งในด้านความมั่นคง และเศรษฐกิจ รวมทั้งการรวมกลุ่มเศรษฐกิจและการเปิดเสรีในภูมิภาคที่นำไปสู่ความเชื่อมโยงในทุกระบบ อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านอาชญากรรมข้ามชาติและเศรษฐกิจนอกระบบ รวมทั้งปัญหายาเสพติด การค้ามนุษย์ และการลักลอบเข้าเมือง

ในทางกลับกัน ความเปลี่ยนแปลงจากโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดจะก่อให้เกิดนวัตกรรมอย่างพลิกผัน อาทิ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ หุ่นยนต์และโดรน เทคโนโลยีพันธุกรรมสมัยใหม่ และเทคโนโลยีทางการเงิน ซึ่งตัวอย่างแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดเหล่านี้ คาดว่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนหลักที่ช่วยทำให้เศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มที่จะกลับมาขยายตัวได้เข้มแข็งขึ้น แนวโน้มสำคัญที่จำเป็นต้องมีการติดตามอย่างใกล้ชิด อาทิการรวมกลุ่มทางการค้าและการลงทุนที่จะมีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น การแข่งขันที่คาดว่าจะรุนแรงขึ้นในการเพิ่มผลิตภาพและสร้างความหลากหลายของสินค้าและบริการที่ตอบโจทย์รูปแบบชีวิตใหม่ๆ

นอกจากนั้น ประเทศไทยคาดว่าจะเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอดในปี ๒๕๗๔จะก่อให้เกิดโอกาสใหม่ๆ ในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคสูงอายุที่จะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการคาดการณ์ว่าครอบครัวไทยจะมีขนาดเล็กลงและมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้นประชากรในประเทศไทยจะมีช่วงอายุที่แตกต่างกันและจะมีกลุ่มคนช่วงอายุใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเตรียมความพร้อมของประชากรให้มีคุณภาพและการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการผลิตและการบริการของประเทศจะเป็นความท้าทายสำคัญในระยะต่อไป

ในขณะเดียวกัน โครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัย อาจทำให้เกิดความต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่มมากขึ้นเพื่อทดแทนจำนวนแรงงานไทยที่ลดลง ซึ่งปัจจัยด้านการเปิดเสรีในภูมิภาคและความก้าวหน้าของการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งในภูมิภาคจะทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานและการย้ายถิ่นมีความสะดวกมากขึ้น และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายประชากรเข้าออกประเทศเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่มีศักยภาพซึ่งมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายไปเรียนหรือทำงานในทั่วทุกมุมโลกสูงขึ้น ทั้งนี้ การย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น จึงอาจจะเป็นไปได้ที่ประเทศไทยจะยังคงเป็นประเทศผู้รับของประชากรจากประเทศเพื่อนบ้านขณะที่ประชากรไทยโดยเฉพาะแรงงานทักษะอาจมีแรงจูงใจในการย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่ดีกว่า อาจทำให้การแย่งชิงแรงงานมีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งจะยิ่งทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมไทย

นอกจากนี้ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศคาดว่าจะมีความรุนแรงมากขึ้นทั้งในเชิงความผันผวน ความถี่ และขอบเขตที่กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งจะสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ตลอดจนระบบผลิตทางการเกษตรที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกับความมั่นคงด้านอาหารและน้ำ ขณะที่ระบบนิเวศต่างๆ มีแนวโน้มเสื่อมโทรมลง และมีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูงในการสูญเสียความสามารถในการรองรับความต้องการของมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไรก็ดี ระดับความรุนแรงของ

ผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศต่าง ๆ ดังกล่าวที่แต่ละประเทศจะต้องเผชิญจะมีความแตกต่างกัน ทำให้การเป็นสังคมสีเขียวการรักษาและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการจะได้รับความสำคัญและความสนใจจากนานาประเทศรวมทั้งประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือกรวมถึงการสร้างสมดุลความมั่นคงด้านพลังงานและอาหารมีแนวโน้มที่จะมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นกฎระเบียบและข้อตกลงด้านสิ่งแวดล้อมจะมีความเข้มข้นและเข้มงวดขึ้น โดยกรอบการพัฒนาตามข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆ ที่สำคัญ เช่น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และบันทึกความตกลงปารีสจะได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังมากยิ่งขึ้น

แนวโน้มเหล่านี้จะก่อให้เกิดความท้าทายต่อการพัฒนาประเทศในหลายมิติ ทั้งในส่วนของการจ้างงานและอาชีพ สาขาการผลิตและบริการใหม่ๆ ความมั่นคงของประเทศอันเกิดจากภัยคุกคามและความเสี่ยงด้านอื่นๆ ที่ซับซ้อนขึ้น อาชญากรรมไซเบอร์ รูปแบบการก่อสงครามที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ การเคลื่อนย้ายอย่างเสรีและรวดเร็วของผู้คน เงินทุน ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ เทคโนโลยีและสินค้าและบริการ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่รวดเร็วและคาดการณ์ได้ยากการเกิดขึ้นของโรคระบาด และโรคอุบัติใหม่ที่จะส่งผลให้การเฝ้าระวังด้านการสาธารณสุขในประเทศมีความสำคัญมากขึ้น อาจนำไปสู่ปัญหาความเหลื่อมล้ำที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นได้ หากไม่มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันและรองรับผลกระทบต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งรวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบพลิกผันที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากการเข้าถึงเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน และองค์ความรู้สมัยใหม่มีระดับความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มประชากรต่างๆ โดยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมดังกล่าวจะส่งผลต่อทั้งการจ้างงานและอาชีพที่จะมีรูปแบบและลักษณะงานที่เปลี่ยนไป มีความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะสูงเพิ่มมากขึ้น หลายอาชีพอาจหายไปจากตลาดงานในปัจจุบันและบางอาชีพจะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติโดยเฉพาะอาชีพที่ต้องการทักษะระดับต่ำ ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ปรับตัวไม่ทันหรือขาดความรู้และทักษะที่ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปกระแสโลกาภิวัตน์ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาขยายความเป็นเมือง วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศที่อาจจะมีความแปรปรวนมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวจะส่งผลให้ปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำของประเทศมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

จากปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ ข้างต้น เห็นได้ว่าบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูง และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ซึ่งจะส่งผลต่ออนาคตการพัฒนาประเทศอย่างมาก ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติและทุกด้านการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง มีความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่างๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาที่เป็นการดำเนินงานอย่างบูรณาการ เนื่องจากทุกมิติการพัฒนามีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และกติกาใหม่ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน ทั้งในส่วนของระบบการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกันกับการพัฒนาของคนในแต่ละช่วงวัย ระบบบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็นเจ้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวทันโลก จากการต่อ

ยอดการพัฒนาบนพื้นฐานนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ส่งผลให้เกิดการสร้างห่วงโซ่มูลค่าทางเศรษฐกิจในทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรและภาคบริการ กระจายผลประโยชน์จากการพัฒนา ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ และนำไปสู่การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกภาคส่วน

นอกจากนี้ ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลความมั่นคงด้านพลังงานและอาหารการรักษาไว้ซึ่งความหลากหลายเชิงนิเวศ การส่งเสริมการดำเนินชีวิตและธุรกิจ และการพัฒนาและขยายความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่องที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมกับการมีข้อกำหนดของรูปแบบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวเนื่องกับลักษณะการใช้พื้นที่ชัดเจน ขณะที่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ กฎหมาย ระบบภาษีต้องมีกลยุทธ์การพัฒนาที่สามารถอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ประเทศมีศักยภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น และสามารถใช้จุดแข็งในเรื่องตำแหน่งที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของประเทศให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศมากขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญของการรวมกลุ่มความร่วมมือกับนานาประเทศในระดับภูมิภาคและระดับโลก เพื่อกระชับและสร้างสัมพันธไมตรี เสริมสร้างความสัมพันธ์ทางการทูต ซึ่งจะก่อให้เกิดการสร้างพลังทางเศรษฐกิจและรักษาความมั่นคงของประเทศ โดยจำเป็นต้องสร้างความพร้อมในการที่จะยกระดับมาตรฐานและมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกติกาสากลในด้านต่างๆ ขณะเดียวกันประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งให้มีการปฏิรูประบบราชการและการเมืองเพื่อให้เกิดการบริหารราชการที่ดีและมีเสถียรภาพทางการเมือง มีการส่งเสริมคนในชาติให้ยึดมั่นสถาบันหลักเป็นศูนย์รวมจิตใจเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคี และลดความขัดแย้งภายในประเทศ โดยที่นโยบายการพัฒนาต่างๆ จำเป็นต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับโครงสร้างและลักษณะพฤติกรรมของประชากรที่อาจจะมีความแตกต่างจากปัจจุบันมากขึ้น

ดังนั้น ภายใต้เงื่อนไขโครงสร้างประชากร โครงสร้างเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อม และปัจจัยการพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาที่รอบคอบและครอบคลุม อย่างไรก็ตาม หลายประเด็นพัฒนาเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการปรับตัวซึ่งจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคตจึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวที่ต้องบรรลุ พร้อมทั้งแนวยุทธศาสตร์หลักในด้านต่างๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างบูรณาการบนพื้นฐานประชารัฐเพื่อยกระดับจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ และปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและจุดด้อยต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ และถ่ายทอดไปสู่แผนในระดับอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ ซึ่งรวมถึงพื้นที่พิเศษต่างๆ อาทิ เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๓.๓) วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลง

ของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วนมีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจนเศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดรับกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญาทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ **“ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุขเศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”** โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย

๒) ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม

๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

๓.๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

๓.๔.๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ

(๒)การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

(๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ

(๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ

(๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๓.๔.๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การเกษตรสร้างมูลค่า

(๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

(๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

(๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๓.๔.๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

(๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

(๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

(๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

(๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๓.๔.๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

(๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

(๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม

(๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๓.๔.๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว

(๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล

(๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ

(๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

(๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๓.๔.๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

(๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

(๔) ภาครัฐมีความทันสมัย

(๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำ นึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

(๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

(๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สาระสำคัญของร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และแนวทางการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ว่า ภายใต้ความท้าทายของการพัฒนาประเทศที่ต้องเผชิญในระยะต่อไปทั้งในเรื่อง การเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคดิจิทัล ความร่วมมือในการลดก๊าซเรือนกระจกในระดับนานาชาติ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นสังคมสูงวัย ความขัดแย้งระหว่างประเทศ ความเสี่ยงต่อความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน โรคอุบัติใหม่และภัยโรคระบาด

ท่ามกลางสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูงดังกล่าว แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดทิศทาง การพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือการ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดย สศช. ได้ถ่ายทอดวัตถุประสงค์หลักข้างต้นออกมาเป็นเป้าหมายหลัก ๕ ประการ คือ

๑.การปรับโครงสร้างสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม เพื่อยกระดับรายได้ประชาชาติต่อหัวเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาทต่อปี

๒.การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ให้ดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) อยู่ในระดับสูง

๓.มุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความแตกต่างของความเป็นอยู่ระหว่างกลุ่มประชากรต่ำกว่า ๕ เท่า

๔.เปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน โดยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ไม่น้อยกว่า ๒๐% เมื่อเทียบกับปริมาณปกติที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

๕.สร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงเพิ่มขึ้น ทั้งในเรื่องโรคระบาด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความก้าวหน้าทางดิจิทัล และประสิทธิภาพภาครัฐ

ทั้งนี้ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนาไว้จำนวน ๑๓ หมุดหมายเพื่อเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อน มีเป้าหมายและทิศทางที่ช่วยในการสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ ที่ครอบคลุม ๔ มิติการพัฒนา ได้แก่

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง มุ่งเน้นใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน โดยลดการท่องเที่ยวที่เน้นปริมาณ สร้างการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก โดยสร้างความพร้อมให้ผู้ประกอบการไทย ส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ และเตรียมโครงสร้างพื้นฐานรองรับการใช้งานยานยนต์ไฟฟ้า

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง มุ่งเน้นยกระดับบริการทางการแพทย์และสุขภาพ ด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยีขั้นสูง และอัตลักษณ์ไทย

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุน และยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค โดยพัฒนาความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนกับต่างประเทศปรับปรุงระบบคมนาคมและโลจิสติกส์ ให้เชื่อมโยงแบบไร้รอยต่อ

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน มุ่งเน้นผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภาคส่วน ต่อยอดอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ โดยสนับสนุนให้ SMEs เข้าถึงเทคโนโลยีและแหล่งเงินทุนที่เหมาะสม สร้างการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่าง SMEs กับรายใหญ่

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยการกระจายความเจริญไปสู่ระดับพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม โดยการสนับสนุนครัวเรือนยากจนให้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพ ตลอดจนสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมและครอบคลุมคนทุกกลุ่ม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ ให้ความสำคัญกับการนำขยะและของเสียมาหมุนเวียนใช้ประโยชน์ รวมถึงเพิ่มการใช้พลังงานสะอาดเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยมุ่งเน้นปรับการใช้ที่ดินให้เหมาะสม จัดทำระบบจัดการน้ำที่สอดรับกับภูมิประเทศและภูมิอากาศ พัฒนาการแจ้งเตือนภัยให้แม่นยำและทันเวลา

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยเพิ่มกำลังคนคุณภาพรองรับภาคการผลิตเป้าหมาย และพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของภาครัฐให้เป็นดิจิทัล และปรับโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น

๕) แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕ ฉบับทบทวน

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งอยู่ระหว่างละติจูด ๑๔°๗' ถึง ๑๘°๒๗' เหนือ และลองติจูด ๑๐๐°๕๔' ถึง ๑๐๕°๓๗' ตะวันออก ตั้งอยู่ในตำแหน่งศูนย์กลางของอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง โดยมีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านตะวันออกและด้านเหนือ มีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน และด้านใต้ ติดต่อราชอาณาจักรกัมพูชา โดยมีเทือกเขาพนมดงรัก กั้นพรมแดน

๑.๒ พื้นที่และลักษณะภูมิประเทศ มีพื้นที่รวม ๑๐๕.๕๓ ล้านไร่ ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูง มีความลาดเอียงไปทางตะวันออก มีลักษณะคล้ายกระทะ แบ่งเป็น ๒ เขตใหญ่ ได้แก่ บริเวณแอ่งที่ราบโคราช อยู่บริเวณที่ราบลุ่มแม่น้ำมูลและชี ลักษณะเป็นที่ราบสูงสลับกับเนินเขา และบริเวณแอ่งสกลนคร อยู่ทาง ตอนเหนือของภาค ตั้งแต่แนวเขาภูพานไปจนถึงแม่น้ำโขง เทือกเขาที่แบ่งระหว่างแอ่งโคราชและแอ่งสกลนคร ได้แก่ เทือกเขาภูพาน

๑.๓ ภูมิอากาศ มีอากาศร้อนชื้นสลับกับแล้ง แบ่งเป็น ๓ ฤดู คือ **ฤดูร้อน ช่วงเดือนกุมภาพันธ์-พฤษภาคม** อากาศจะร้อนและแห้งแล้งมาก จังหวัดที่มีอุณหภูมิสูงสุด คือ อุดรธานี **ฤดูฝน ช่วงเดือนพฤษภาคม-ตุลาคม** ได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ทาให้มีฝนตกเป็นบริเวณกว้าง แต่มีแนวเทือกเขาดงพญาเย็นและสันกาแพง กั้นลมฝนจากมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ส่งผลให้พื้นที่แอ่งโคราช ซึ่งเป็นเขตเงาฝนจึงมีสภาพแห้งแล้งกว่าแอ่งสกลนคร จังหวัดที่มีฝนตกมากที่สุด คือ นครพนม ฝนตกน้อยที่สุด คือ นครราชสีมา **ฤดูหนาว ช่วงเดือน พฤศจิกายน-กุมภาพันธ์** อากาศหนาวเย็น ได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือจากประเทศจีน จังหวัดที่มีอุณหภูมิต่ำสุด คือ จังหวัดเลย

๑.๔ การใช้ประโยชน์ที่ดิน ในปี ๒๕๕๙ มีพื้นที่รวม ๑๐๕.๕๓ ล้านไร่ จำแนกเป็นพื้นที่ป่าไม้ ๑๕.๖๖ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๑๔.๙ พื้นที่ทาการเกษตร ๖๓.๘๗ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๖๐.๕ และพื้นที่ใช้ประโยชน์อื่นๆ ๒๖.๐๒ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๔.๗ ของพื้นที่ภาค

๑.๕ ทรัพยากรธรรมชาติ

๑.๕.๑ ดิน สภาพดินเป็นดินทรายไม่อุ้มน้า ทาให้ขาดแคลนน้า และขาดธาตุอาหาร ใต้ดินมีเกลือหิน ทาให้ดินเค็ม จึงมีข้อจากัดต่อการใช้ที่ดินเพื่อการเกษตร

๑.๕.๒ แหล่งน้ำ มีลุ่มน้าขนาดใหญ่ ๓ ลุ่มได้แก่ แม่น้าชี มีความยาวประมาณ ๗๖๕ กิโลเมตร ยาวที่สุดในประเทศไทย มีต้นน้าที่ทิวเขาเพชรบูรณ์ และไหลไปรวมกับแม่น้ามูลที่จังหวัดอุบลราชธานี แม่น้ามูล มีความยาวประมาณ ๖๔๑ กิโลเมตร ต้นน้าอยู่ที่เทือกเขาสันกาแพงแล้วไหลลงสู่แม่น้าโขงที่จังหวัดอุบลราชธานี นอกจากนี้ยังมีลาน้าสาขาย่อย ได้แก่ ลาปาว ลาน้าอูน ลาน้าสงคราม ลาเสียว ลาน้าเลย ลาน้าพอง และลาตะคอง รวมทั้งแหล่งน้าธรรมชาติขนาดใหญ่ ที่กระจายอยู่ในพื้นที่ เช่น หนองหาร (สกลนคร) และบึงละหาน (ชัยภูมิ) นอกจากนี้ยังมีแหล่งน้าบาดาล มีปริมาณน้าในเกณฑ์เฉลี่ย ๕-๑๐ ลูกบาศก์เมตรต่อชั่วโมง ที่ความลึกของบ่อประมาณ ๓๐ เมตร คุณภาพของน้าบาดาลมีตั้งแต่เค็มจัด กร่อย และจืด เนื่องจากพื้นที่ในแอ่งโคราชและแอ่งสกลนครจะรองรับด้วยหินเกลือ หากเจาะน้าบาดาลลึกเกินไปอาจจะพบน้าเค็ม

๑.๕.๓ ป่าไม้ ในปี ๒๕๖๐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีพื้นที่ป่าไม้ จานวน ๑๕.๖๖ ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙ ของพื้นที่ภาค หรือร้อยละ ๑๕.๓ ของพื้นที่ป่าไม้ทั้งประเทศ ซึ่งยังต่ากว่าค่าเป้าหมายในการรักษาสมดุลของระบบนิเวศที่จะต้องมีพื้นที่ป่าไม้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็น ป่าเบญจพรรณ

๒. โครงข่ายคมนาคมขนส่งและการบริการสาธารณูปโภค

๒.๑ โครงข่ายถนน เชื่อมโยงกับโครงข่ายหลักของประเทศและเชื่อมโยงสู่ประเทศเพื่อนบ้าน สปป.ลาว กัมพูชา และสามารถเชื่อมโยงไปยังเวียดนามและจีนตอนใต้

๒.๑.๑ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ (ถนนมิตรภาพ)

๒.๑.๒ เส้นทางแนวระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก

๒.๑.๓ เส้นทางใหม่เศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก ๒

๒.๒ รถไฟ

๒.๓ สนามบิน

๒.๔ ด่านชายแดน

๒.๕ แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ที่อยู่ระหว่างดำเนินการในภาค ได้แก่ รถไฟความเร็วสูง (ช่วงกรุงเทพฯ-นครราชสีมา ช่วงนครราชสีมา-หนองคาย) รถไฟทางคู่ (ช่วงชุมทางถนนจิระ-ขอนแก่น ช่วงขอนแก่น-หนองคาย ช่วงจิระ-อุบลราชธานี) ทางหลวงพิเศษระหว่างเมืองและทางพิเศษ (ช่วงบางปะอิน-นครราชสีมา ช่วงระเบียงเศรษฐกิจ EWEC ด้านตะวันออก)

๒.๖ บริการสาธารณูปโภค

๒.๖.๑ ไฟฟ้า

๒.๖.๒ ประปา

๓. สภาพเศรษฐกิจและรายได้

๓.๑ ภาพรวมเศรษฐกิจ

๓.๒ เศรษฐกิจรายสาขา

๓.๓ เศรษฐกิจระดับครัวเรือน

๔. ประชากรและสังคม

๔.๑ ประชากร

จำนวนประชากรของภาคมากที่สุดของประเทศ ปี ๒๕๖๐ มีจานวนประชากร ๒๑.๙๘ ล้านคน หรือร้อยละ ๓๓.๒ ของประเทศ เพิ่มขึ้นจาก ๒๑.๖๙ ล้านคน ในปี ๒๕๕๕ และมีอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรในช่วงปี ๒๕๕๕-๒๕๕๐ โดยเฉลี่ยร้อยละ ๐.๓๑ ต่ำกว่าประเทศที่มีอัตราการเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ ๐.๕๔ โดยจังหวัดนครราชสีมา มีประชากรมากที่สุด ๒.๕๘ ล้านคน รองลงมา คือ จังหวัดอุบลราชธานี มีประชากร ๑.๘๑ ล้านคน และจังหวัดขอนแก่น มีประชากร ๑.๗๖ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐ ๘.๕ และ ๘.๒ ของประชากรภาค ตามลาดับ

๔.๒ แรงงาน

แรงงานส่วนใหญ่มีความรู้ระดับประถมศึกษา แรงงานระดับอาชีวะมีสัดส่วนน้อยมาก ในปี ๒๕๖๐ มีกาลังแรงงาน ๙.๖๓ ล้านคน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตร ร้อยละ ๕๐.๗๗ ของกาลังแรงงาน ของภาค จานวนแรงงานที่มีความรู้ระดับประถมลดลง จากร้อยละ ๕๗.๘ ในปี ๒๕๕๕ เป็นร้อยละ ๕๖.๔๘ ในปี ๒๕๖๐ มีความรู้ระดับมัธยมต้น เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๑๖.๐๒ ในปี ๒๕๕๕ เป็นร้อยละ ๑๗.๙ ในปี ๒๕๖๐ ระดับมัธยมปลาย เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๑๑.๘๗ ในปี ๒๕๕๕ เป็นร้อยละ ๑๑.๙๖ ในปี ๒๕๖๐ แรงงานระดับอาชีวะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากร้อยละ ๒.๐๗ ในปี ๒๕๕๕ เป็นร้อยละ ๒.๐๙ ในปี ๒๕๖๐ ระดับอุดมศึกษา เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๗.๐๕ ในปี ๒๕๕๕ เป็นร้อยละ ๙.๕๖ ในปี ๒๕๖๐

๔.๓ การศึกษา

สถาบันการศึกษามีทุกระดับ โดยระดับอุดมศึกษามี ๕๓ แห่ง ครอบคลุมเกือบทุกจังหวัด แยกเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ๓๖ แห่ง เอกชน ๑๐ แห่ง และสถาบันวิทยาลัยชุมชน ๗ แห่ง ในจานวนนี้เป็นสถาบันวิจัย ๑๒ แห่ง ซึ่งมากที่สุดในประเทศ

๔.๔ สาธารณสุข

มีสถานบริการสาธารณสุขให้บริการครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ ในปี ๒๕๖๐ มีจานวนโรงพยาบาลรัฐบาล ๓๒๓ แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชน (รพช.) ๒๙๑ แห่ง โรงพยาบาลทั่วไป (รพท.) ๒๓ แห่ง โรงพยาบาลศูนย์ (รพศ.) ๙ แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตาบล (รพ.สต.) จานวน ๓,๔๗๗ แห่ง

๕. ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และภัยพิบัติ

๕.๑ สถานการณ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรป่าไม้มีแนวโน้มลดลง ในปี ๒๕๖๐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีพื้นที่ป่าไม้ จานวน ๑๕.๖๖ ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙ ของพื้นที่ภาค หรือร้อยละ ๑๕.๓ ของพื้นที่ป่าไม้ทั้งประเทศ ในช่วงปี ๒๕๕๖-๒๕๖๐ มีอัตราการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ป่าไม้ของภาคลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๒๔ เนื่องจาก การบุกรุกพื้นที่ป่าไม้เพื่อการเกษตรที่เพิ่มมากขึ้น โดยจังหวัดที่มีพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่จังหวัดมากที่สุดได้แก่ จังหวัดมุกดาหาร รองลงมาคือ จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดเลย และจังหวัดอุบลราชธานี

๕.๒ สถานการณ์ด้านภัยพิบัติ

การเกิดไฟป่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในช่วงปี ๒๕๕๖-๒๕๖๐ มีจานวนการเกิดไฟป่าเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๘.๘ โดยปี ๒๕๖๐ เกิดไฟไหม้ป่า จำนวน ๘๗๘ ครั้ง พื้นที่ถูกไฟไหม้ ๙,๖๘๗ ไร่ ลดลงจาก ปี ๒๕๕๖ ที่มีจานวน ๑,๕๗๔ ครั้ง และจานวนพื้นที่ป่าถูกไฟไหม้ ๑๙,๖๒๒ ไร่ ซึ่งเป็นปีที่เกิดไฟไหม้ป่ามากที่สุด โดยในระหว่างปี ๒๕๕๖-๒๕๖๐ เกิดไฟไหม้ป่าเฉลี่ย ๑,๒๖๘.๘ ครั้งต่อปี คิดเป็นพื้นที่ที่ถูกไฟไหม้เฉลี่ย ๑๘,๗๔๑.๒ ไร่ต่อปี

๖. สภาวะแวดล้อม

๖.๑ จุดแข็ง

๖.๒ จุดอ่อน

๖.๓ โอกาส

๖.๔ ภัยคุกคาม

๗. ปัญหาและประเด็นท้าทาย

๘. แนวคิดและทิศทางการพัฒนา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาพื้นฐานด้านการขาดแคลนน้า ดินคุณภาพต่ำ ประสบอุทกภัยและ ภัยแล้งซ้ำซาก คนมีปัญหาทั้งในด้านความยากจน และมีปัญหาภาวะทุพโภชนาการ แต่มีความพร้อม ด้านสถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัย ดังนั้น การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” จาเป็นจะต้องแก้ไขปัญหาพื้นฐานควบคู่ไปกับการพัฒนาการวิจัยเพื่อใช้ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในภาคให้มีการเจริญเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งการแสวงหาโอกาสการนาความรู้ ทุน เทคโนโลยีและนวัตกรรมจากภายนอกมาช่วยขับเคลื่อน โดยการใช้ประโยชน์จากโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่งและพื้นที่เศรษฐกิจหลักของประเทศ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากการเชื่อมโยงและข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่ม อนุภูมิภาคลุ่มแม่น้าโขงที่กาลังมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมาเสริมสร้างกิจกรรม

การพัฒนาใหม่ ๆ ให้แก่ภาค เพื่อให้มีอัตราการเติบโตที่สูงเพียงพอต่อการลดความเหลื่อมล้ากับพื้นที่ส่วนอื่นๆ ของประเทศได้ ในระยะยาว

๘.๑ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : พัฒนาอีสานสู่มิติใหม่ให้เป็น **"ศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง"**

๘.๒ วัตถุประสงค์

๘.๒.๑ เพื่อแก้ปัญหาปัจจัยพื้นฐานด้านน้ำและดิน ให้เอื้อต่อการประกอบอาชีพ การดารงชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจของภาค

๘.๒.๒ เพื่อดูแลช่วยเหลือคนจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งพาตนเอง พึ่งพาครอบครัว และพึ่งพากันในชุมชนได้

๘.๒.๓ เพื่อยกระดับการผลิตและการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม สนับสนุนให้การเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคไม่ต่ำกว่าระดับประเทศ

๘.๒.๔ เพื่อเชื่อมโยงห่วงโซ่มูลค่าของระบบเศรษฐกิจภาคเข้ากับระบบเศรษฐกิจของประเทศ และภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

๘.๒.๕ เพื่อพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง และมีบทบาทสนับสนุนประเทศเป็นศูนย์กลางภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

๘.๓ เป้าหมาย

๘.๓.๑ อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือขยายตัวเพิ่มขึ้น

๘.๓.๒ สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ในการกระจายรายได้ภาคตะวันออก เฉียงเหนือลดลง

๘.๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าฐาน	ค่าเป้าหมาย				
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๒-๒๕๖๕
อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๘๙๒,๖๗๖ ล้านบาท (ปี ๒๕๕๙)	ขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓.๕	ขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓.๕	ขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓.๕	ขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓.๕	ขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๓.๕ต่อปี
สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient)ในการกระจายรายได้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๐.๔๔๖ (ปี ๒๕๖๐)	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๔๖	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๔๖	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๔๖	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๔๖	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๔๖

๘.๕.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารจัดการน้ำให้เพียงพอต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

๘.๕.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ แก้ปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีรายได้น้อยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๘.๕.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความเข้มแข็งของฐานเศรษฐกิจภายในควบคู่กับ การแก้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อ**ม**

๘.๕.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

๘.๕.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ใช้โอกาสจากการพัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจหลักภาคกลางและพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) เพื่อพัฒนาเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ๆ ของภาค

๘.๕.๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาความร่วมมือและใช้ประโยชน์จากข้อตกลงกับประเทศ เพื่อนบ้านในการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจตามแนวชายแดนและแนวระเบียงเศรษฐกิจ

๖) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ ฉบับทบทวนใหม่ (รอบปี ๒๕๖๐)

วิสัยทัศน์

“ข้าวหอมมะลิเป็นเลิศ การท่องเที่ยวและการค้าชายแดนได้มาตรฐานสากล”

คำนิยาม

วิสัยทัศน์ ความหมาย ข้าวหอมมะลิเป็นเลิศ ข้าวคุณภาพดีตามมาตรฐาน GAP มีคุณลักษณะเด่นตามสายพันธ์ หอมมะลิและมีมาตรฐานความปลอดภัย การท่องเที่ยวได้มาตรฐานสากล แหล่งท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาทั้งตัวแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกตามมาตรฐานกรมการท่องเที่ยวและมาตรฐานโลก การค้าชายแดนได้มาตรฐานสากล ด่านศุลกากรชายแดนมีสิ่งอำนวยความสะดวกและมีระเบียบ พิธีนำเข้าส่งออกเป็นไปตามมาตรฐานโลก

พันธกิจ

๑.พัฒนาคุณภาพการผลิตตามมาตรฐาน GAPและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์เพิ่มช่องทางการตลาดข้าวหอมมะลิ คุณภาพดี

๒. ฟื้นฟูและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีศักยภาพ และพัฒนาทักษะบุคลากร ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ และ การตลาดให้ได้มาตรฐาน

๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการและเครือข่ายพันธมิตรธุรกิจการค้า ชายแดน ทั้งด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงภูมิภาคอาเซียน

เป้าประสงค์รวม

๑. เพิ่มผลผลิตให้ได้ตามมาตรฐาน และสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์ด้วยการแปรรูปเพิ่มช่องทางการตลาดทั้งใน และต่างประเทศ ข้าวหอมมะลิคุณภาพดี

๒. พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพให้ได้มาตรฐานและเสริมสร้างการบริหารจัดการการมีส่วนร่วม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในแหล่งท่องเที่ยว

๓. สร้างเครือข่ายการค้ากลุ่มจังหวัดเพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าชายแดนด้วยระบบโลจิสติกส์ (Logistics) ที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ผลผลิตข้าวหอมมะลิต่อไร่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๔ ปี ๔๐๐ ก.ก. ต่อไร่

๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จาการท่องเที่ยว เป้าหมายรวม ๔ ปี ร้อยละ ๒๐

๓. มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น เป้าหมายรวม ๔ ปี ร้อยละ ๒๐

๔. อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ เป้าหมายรวม ๔ ปี ขยายตัว ร้อยละ ๘

๕. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ภาคการเกษตรเพิ่มขึ้น เป้าหมายรวม ๔ ปี ร้อยละ ๑๒

๖. ผลิตภัณฑ์มวลรวมของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ เพิ่มขึ้น เป้าหมายรวม ๔ ปี ร้อยละ ๑๒

ประเด็นยุทธศาสตร์

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ กลุ่ม ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดฯ เพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพและเพิ่มมูลค่าข้าวหอมมะลิสู่ความต้องการของตลาด

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มผลผลิตและพัฒนาคุณภาพกระบวนการผลิตข้าวหอมมะลิคุณภาพดีตามมาตรฐาน GAP

๒. พัฒนาคุณภาพกระบวนการแปรรูปตามมาตรฐาน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์จากการแปรรูป ข้าวหอมมะลิคุณภาพดี

๓. พัฒนาและเพิ่มช่องทางการตลาดข้าวหอมมะลิและผลิตภัณฑ์จากข้าวหอมมะลิคุณภาพดี

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ผลผลิตข้าวหอมมะลิต่อไร่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๔ ปี ๔๐๐ ก.ก. ต่อไร่

๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าข้าวหอมมะลิของกลุ่มจังหวัด เป้าหมาย รวม ๔ ปี ร้อยละ ๘

๓. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเป้าหมายรวม ๔ ปี ร้อยละ ๑๒

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการผลิตข้าวหอมมะลิให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน

๒. ส่งเสริมเครือข่ายผู้ผลิต ผู้ประกอบการแปรรูปและผลิตภัณฑ์ข้าวหอมมะลิคุณภาพดี

๓. เพิ่มช่องทางการตลาดข้าวหอมมะลิคุณภาพดี ๔. สร้างและพัฒนาตราสินค้า บรรจุภัณฑ์ ระบบสารสนเทศด้านการผลิตและการตลาด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวให้ได้ระดับมาตรฐานและยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในกลุ่มจังหวัดให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล

๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๓. สนับสนุนการพัฒนาบริการและการบริหารจัดการของเครือข่ายการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ

๔. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และพัฒนาการตลาด

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว เป้าหมายรวม ๔ ปี ร้อยละ ๒๐

๒. อัตราการขยายตัวของรายได้ท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด ร้อยละ ๑๓.๕๕

๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว เป้าหมายรวม ๔ ปี ร้อยละ ๒๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในกลุ่มจังหวัดให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล

๒. เสริมสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๓. สนับสนุนการพัฒนาบริการและการบริหารจัดการของเครือข่ายการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ

๔. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และพัฒนาการตลาดท่องเที่ยว และส่งเสริมการพัฒนาสินค้าผลิตภัณฑ์ ชุมชนเพื่อการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารจัดการธุรกิจการค้าและเพิ่มมูลค่าการค้า ชายแดนครบวงจรและได้มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน และผู้ประกอบการเศรษฐกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

๒. เสริมสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางการค้าการลงทุนในกลุ่มจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้าน

๓. ศึกษาและพัฒนาระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า

๔. เสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของกลุ่มจังหวัดภายใต้กรอบประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการค้าชายแดน เป้าหมายรวม ๔ ปี ร้อยละ ๑๒

๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปี ร้อยละ ๒๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนและผู้ประกอบการเศรษฐกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม

๒. เสริมสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางการค้า การลงทุนในกลุ่มจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้าน

๓. การศึกษาวิจัยและการพัฒนาระบบผลิตและส่งมอบ (Logistics) เพื่อสนับสนุนธุรกิจการค้า

๔. เสริมสร้างศักยภาพและความร่วมมือภายใต้กรอบประชาคมอาเซียน

๕. พัฒนาด่านการค้าชายแดนให้มีมาตรฐานรองรับการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ

๖. พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน เพิ่มผลิตภาพแรงงานและความสามารถในการแข่งขันกับ

๖) แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

๖.๑ บทวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่างๆ ของจังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและความมั่นคง ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานโครงการที่มีผลต่อการพัฒนาและความคิดเห็นจากการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และการประชุมกลุ่มย่อยในประเด็นสำคัญต่าง ๆ พบว่าในเชิงกายภาพของจังหวัดอุบลราชธานีมีศักยภาพและแนวโน้มการพัฒนาบนพื้นฐานความเข้มแข็งของทรัพยากรและกิจกรรมในปัจจุบันเป็นสำคัญ ทั้งภาคการเกษตร การค้าชายแดน และท่องเที่ยว โดยมีปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญต่อการพัฒนา คือ นโยบายของรัฐเพื่อส่งเสริมบทบาทของจังหวัดอุบลราชธานีเป็นเมืองการค้าชายแดนที่เชื่อมต่อได้ทั้ง สปป.ลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นในการวางและจัดทาแผนพัฒนาจังหวัด ๕ ปี ทั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์จากวิสัยทัศน์ “ เมืองน่าอยู่ทันสมัย เกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง เศรษฐกิจชีวภาพ ศูนย์กลางการค้าการลงทุน เมืองท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล ” ดังนี้

๑) ด้านกายภาพ

ตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกายภาพ

ข้อมูลเชิงศักยภาพ	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบเชิงพื้นที่/กายภาพ
ลักษณะทางกายภาพ	**สภาพภูมิประเทศ** - สภาพภูมิประเทศจำแนกออกเป็น ๓ ช่วง คือ ที่ราบตอนกลาง ที่ราบตอนเหนือ และที่ราบตอนใต้ โดยที่ราบตอนกลาง บริเวณอำเภอเมืองอุบลราชธานี อำเภอวารินชำราบ อำเภอนาเยีย อำเภอพิบูลมังสาหาร อำเภอเขื่องใน อำเภอม่วงสามสิบ อำเภอดอนมดแดง และอำเภอตาลสุม จะเป็นที่ราบขนาดใหญ่ที่สุด - ส่วนที่ราบตอนเหนือกับตอนใต้ คือ บริเวณที่เหลือจากที่ราบตอนกลางจะมีลักษณะเป็นที่ราบระหว่างเนินเขา มีลักษณะเป็นเนินและไม่เป็นพื้นที่กว้างใหญ่ แบบที่ราบตอนกลาง - พื้นที่ลาดเชิงเขา พื้นที่เชิงเขา จะอยู่โดยรอบพื้นที่ราบ ส่วนใหญ่จะอยู่ตาม ขอบด้านทิศตะวันออกและทิศใต้ของจังหวัดอุบลราชธานี	- พื้นที่ราบตอนกลางมีขนาดใหญ่มีศักยภาพในการพัฒนาเมือง แต่ตั้งอยู่ในแนวลุ่มน้ำมูล ทำให้มีปัญหาอุทกภัย ทำให้ต้องมีการบริหารจัดการน้ำให้เหมาะสมกับการพัฒนาเมือง - พื้นที่ราบตอนกลางมีความเหมาะสมสาหรับการทำเกษตรกรรม ประเภท นาข้าว เป็นต้น - พื้นที่ตอนเหนือและตอนใต้มีความเหมาะสมสาหรับการทำพืชพลังงาน - พื้นที่เชิงเขาควรมีการอนุรักษ์ไว้เพื่อให้เป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ
	สภาพภูมิอากาศ พื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีตั้งอยู่ในเขตภูมิอากาศแบบทุ่งหญ้าเมืองร้อน (Tropical Savanna Climate : Aw) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เขตภูมิอากาศแบบสวันนา (Savanna Climate) ซึ่งเป็นลักษณะอากาศที่มีฤดูแล้งสลับฤดูฝนอย่างเด่นชัด มีลมมรสุมพัดผ่านประจาทุกปี	- ปริมาณน้าฝนมีปริมาณมากในช่วงเดือนสิงหาคมและกันยายน - พื้นที่มีความหนาแน่นของฝนมากที่สุด คือ อำเภอเมืองอุบลราชธานี อำเภอม่วงสามสิบ อำเภอสิรินธร และอำเภอเขื่องใน ซึ่งจะอยู่บริเวณลุ่มน้ามูลที่มีปัญหาอุทกภัย
	ลักษณะธรณีวิทยาและธรณีสันฐาน ลักษณะทางธรณีวิทยา ประกอบด้วย หินตะกอนของกลุ่มหินโคราช (Korat Group) และหินอัคนีพุชนิดหินบะซอลต์ ยุคซีโนโซอิกซึ่งรายงานถึงการพบพลอยในหินอัคนี เหล่านี้กลุ่มหินโคราช บริเวณจังหวัดอุบลราชธานีส่วนใหญ่เป็นหินทราย หินโคลนและหินกรวดมนที่สะสมตัวตั้งแต่ยุคจูแรสซิกถึงต้นยุคเทอร์เชียร์	- บริเวณตลิ่งริมฝั่งแม่น้าโขง บริเวณอำเภอเขมราฐ อำเภอนาตาล อำเภอโพธิ์ไทร และอำเภอโขงเจียม ตลิ่งแม่น้ามูลในช่วงอำเภอเมืองอุบลราชธานี และ อำเภอวารินชำราบ และพบปัญหาการชะล้างหน้าดิน ทำให้ดินขาดอินทรีย์สาร และมีความอุดมสมบูรณ์ค่อนข้างต่ำ ทำให้จาเป็นต้องใช้ปุ๋ยเคมี และสารเคมีเพื่อใช้ ในการเพิ่มผลผลิต ส่งผลให้มีการตกค้างของสารเคมีในดิน

ข้อมูลเชิงศักยภาพ	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบเชิงพื้นที่/กายภาพ
		- พื้นที่ราบตอนกลางของจังหวัดเกิดจากตะกอนดินจากอิทธิพลของลำน้ำสายต่างๆ โดยส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นพื้นที่ที่มีตะกอนอายุน้อย ทำให้ความมั่นคงในพื้นที่ดังกล่าวมีไม่มากนัก การก่อสร้างอาคารบ้านเรือนในบริเวณดังกล่าวต้องใช้ความระมัดระวังในการออกแบบและก่อสร้างเป็นพิเศษ
	ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ - จังหวัดอุบลราชธานีมีพื้นที่ป่าทุกประเภทรวมกัน ซึ่งอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และพื้นที่ป่าไม้ทั่วไป พบว่า พื้นที่ป่าไม้มีสภาพค่อนข้างคงที่มีการเพิ่มขึ้นและลดลงเล็กน้อย โดยในปี พ.ศ.๒๕๖๓ มีพื้นที่ป่าไม้เท่ากับ ๑,๗๔๙,๕๑๗.๔๕ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๑ ของพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี - แหล่งน้ำธรรมชาติที่อยู่ในจังหวัดอุบลราชธานีนั้น ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากกรมทรัพยากรน้ำ พบว่า มีจานวนทั้งสิ้น ๓,๓๕๗ แห่ง มีความจุเก็บกักรวมประมาณ ๑๙๖ ล้านลูกบาศก์เมตร มีอ่างเก็บน้าขนาดใหญ่ ๒ แห่ง คือ อ่างเก็บน้ำเขื่อนสิรินธร อำเภอสิรินธร ความจุประมาณ ๑,๕๕๐ ล้าน ลบ.ม. และเขื่อนปากมูลอำเภอโขงเจียม - แหล่งหินบะซอลต์เพื่ออุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดอุบลราชธานีมีเนื้อที่ประมาณ ๘๖.๑๔ ตารางกิโลเมตร มีปริมาณสำรองรวม ๑,๘๑๗.๓๔ ล้านเมตริกตัน อยู่บริเวณอำเภอน้ายืน และอำเภอน้าขุ่นเป็นหลัก แหล่งหินทรายอยู่บริเวณอำเภอเขมราฐ เนื้อที่ประมาณ ๒.๑๘ ตารางกิโลเมตร มีปริมาณสำรอง ๔๒.๔๒ เมตริกตันทรายเพื่อการก่อสร้างบริเวณริมลุ่มน้ามูล ลุ่มน้าชี	- กำหนดพื้นที่ป่าไม้เพื่อการอนุรักษ์ ปัจจุบันบริเวณที่มีการบุกรุกทาลายพื้นที่กันมาก คือ อำเภอเดชอุดม อำเภอพิบูลมังสาหาร อำเภอโขงเจียม อำเภอเขมราฐ และอำเภอโพธิ์ไทร - บริเวณที่มีปัญหาน้าในแม่น้าลำคลองเน่าเสีย เนื่องจากการการปล่อยน้าเสียลงสู่แม่น้ำลำคลองของโรงงานอุตสาหกรรม น้ำเสียจากบ้านเรือน อาคารพาณิชย์ โรงแรม โรงพยาบาล สถานบริการอื่นๆ คือ อำเภอเมืองอุบลราชธานี อำเภอวารินชาราบ อำเภอเขื่องใน อำเภอเดชอุดม อำเภอพิบูลมังสาหาร ที่เป็นพื้นที่เมืองหนาแน่น - พื้นที่อำเภอน้ายืนและอำเภอน้าขุ่นมีการทำหินเพื่อการก่อสร้างจำนวนมาก ทำให้มีรถบรรทุกเข้าไปในพื้นที่ชุมชน ซึ่งในปัจจุบันชุมชนยังไม่มีความหนาแน่นมากนัก แต่ในอนาคตต้องมีการกำหนดพื้นที่แหล่งหินเพื่อการก่อสร้างให้ชัดเจนและไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน

๒) ด้านการพัฒนาเมือง

ตารางที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาเมือง

ข้อมูลการพัฒนาเมือง	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบด้านการพัฒนาเมือง
ลักษณะการใช้ประโยชน์ที่ดิน	- การใช้ประโยชน์ที่ดินปี พ.ศ.๒๕๖๒ พบว่า พื้นที่เพื่อการเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๑๒ รองลงมาคือ พื้นที่ป่าไม้ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๙ พื้นที่เบ็ดเตล็ด คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๘ พื้นที่ชุมชน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๖ พื้นที่แหล่งน้ำ คิดเป็นร้อยละ๓.๙๕ ของพื้นที่จังหวัด	- กำหนดพื้นที่สำหรับการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เหมาะสม กำหนดพื้นที่ชุมชนและพื้นที่รองรับการพัฒนาเมืองให้เพียงพอ ส่งเสริมการเติบโตของเมืองแบบเป็นกลุ่มก้อน (Cluster) ลดปัญหาการเติบโตของเมืองตามแนวถนน - พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ชุมชนโดยเฉพาะในเขตเทศบาลให้สามารถรองรับกับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นได้อย่างเหมาะสม โดยถ้ามีระบบโครงสร้างที่เหมาะสมแล้ว เมืองจะมีการเติบโตแบบเป็นกลุ่มก้อนได้ตามแนวคิดด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน
ระบบเมืองและการตั้งถิ่นฐาน	ปี พ.ศ.๒๕๖๔ จังหวัดอุบลราชธานีประกอบด้วยเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งสิ้น ๒๓๘ แห่ง แบ่งเป็น ชุมชนเมือง ๗๒ แห่ง จำแนกเป็นเทศบาล ๕๘ แห่ง และองค์การบริหารส่วนตาบล ๑๔ แห่ง และชุมชนชนบท ๑๖๖ แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล นอกเหนือจากที่จำแนกเป็นชุมชนเมือง โดยมีขนาดประชากรในเขตชุมชนเมือง ๗๔๑,๗๘๒ คน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๙.๙๓ ของประชากรทั้งหมด และประชากรในเขตชนบท ๑,๑๑๕,๖๔๗ คน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๖๐.๐๖ ของประชากรทั้งหมด	- รูปแบบการตั้งถิ่นฐานหลักในอนาคต ได้แก่ แบบรวมกลุ่ม (Clustered Pattern) บริเวณเมืองหลักปัจจุบัน และแบบเชิงเส้น (Linear Pattern) บริเวณส่วนขยายเมือง-เมืองศูนย์กลางหลัก ได้แก่ ศูนย์กลางเมืองอุบลราชธานี และศูนย์กลางเมืองวารินชำราบ มีบทบาทสำคัญเป็นศูนย์กลางธุรกิจการค้าการบริการของจังหวัด เมืองศูนย์กลางรอง ได้แก่ ศูนย์กลางเมืองพิบูลมังสาหาร ศูนย์กลางเมืองเดชอุดม ศูนย์กลางเมืองตระการพืชผล และศูนย์กลางเมืองเขมราฐ มีบทบาทในการกระจายการให้บริการพาณิชยกรรม และการบริการในพื้นที่บริเวณด้านทิศตะวันออก ทิศเหนือ และทิศใต้ของจังหวัด โดยให้บริการพื้นที่ชุมชนและประชากรของอำเภอข้างเคียงเป็นหลัก - โครงสร้างระบบเมืองที่มีการกระจายตัวในเชิงจำนวนได้ดี อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงกายภาพและตำแหน่งที่ตั้ง พบว่า เมืองลาดับที่ ๑ ๒ และ ๓ ยังคงกระจุกตัวและเกาะกลุ่มในบริเวณเมืองศูนย์กลางหลักระดับจังหวัดและอำเภอขนาดใหญ่ ส่งผลให้ระบบเมืองขาดการเชื่อมโยงและกระจายการให้บริการที่

ข้อมูลการพัฒนาเมือง	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบด้านการพัฒนาเมือง
		ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพระหว่างเมืองหลักและรองลำดับที่ ๑ ๒ และ ๓ กับเมืองลำดับที่ ๔ ซึ่งเป็นเมืองขนาดเล็กและกระจายตัวอยู่ทั่วทั้งจังหวัด และประชาชนในพื้นที่ชุมชนเมืองขนาดเล็กและชุมชนชนบทจำเป็นต้องพึ่งพาบริการของเมืองศูนย์กลางหลักเป็นสำคัญ
ประชากร	- ชุมชนเมืองในจังหวัดอุบลราชธานี ๗๒ แห่ง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๗๔๑,๗๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๙๓ อำเภอเมืองอุบลราชธานี มีสัดส่วนประชากรชุมชนเมืองมากที่สุด คือ ร้อยละ ๘๔.๑๒ รองลงมา คือ อำเภอสว่างวีระวงศ์ และอำเภอวารินชำราบ (ร้อยละ ๘๑.๕๙ และ ๗๙.๖๖) - ชุมชนชนบทในจังหวัดอุบลราชธานี ๑๖๖ แห่ง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๑,๑๑๕,๖๔๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๖ ของประชากรจังหวัดอุบลราชธานี อำเภอดอนมดแดง อำเภอทุ่งศรีอุดม มีสัดส่วนประชากรชุมชนชนบทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ รองลงมา คือ อำเภอม่วงสามสิบ และอำเภอศรีเมืองใหม่ (ร้อยละ ๙๖.๐๗ และ ๙๓.๙๑) - อัตราส่วนจานวนประชากรชนบทซึ่งเป็นกาลังการผลิตภาคเกษตรเลี้ยงประชากรเมือง พบว่า มีสัดส่วน ๒ : ๑ คือ ประชากรในเขตชุมชนชนบท ๒ คน ต่อประชากรในเขตชุมชนเมือง ๑ คน สัดส่วนดังกล่าวมีแนวโน้มลดลง	แนวโน้มของสัดส่วนระหว่างประชากรชนบทต่อประชากรเมืองที่ลดลง แสดงให้เห็นว่ามีการขยายตัวของเมืองอย่างต่อเนื่อง - การขยายตัวของชุมชนเมืองย่อมส่งผลกระทบต่อพื้นที่เกษตรกรรม และพื้นที่อนุรักษ์หรือพื้นที่ป่าไม้ให้ลดน้อยลง เนื่องมาจากความต้องการใช้ประโยชน์ที่ดินที่มากขึ้น - การวางแผนรองรับการขยายตัวของเมืองจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและเร่งด่วน เพื่อการจัดระเบียบของพื้นที่ และการจัดสรรโครงสร้างพื้นฐานของรัฐให้เพียงพอ - การส่งเสริมด้านการเกษตรกรรม ไม่ว่าจะเป็นการประกันราคา ระบบตลาดที่เป็นธรรมกับเกษตรกร การจัดระบบประทานที่ดี เพื่อป้องกันปัญหาการออกจากภาคการเกษตรกรรม เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สามารถรองรับกับความต้องการของประชากรภายในเมืองได้เพียงพอ และเพื่อรักษาฐานการผลิตด้านการเกษตร ที่เป็นฐานการผลิตที่สำคัญของจังหวัดอุบลราชธานี
พื้นที่เสี่ยงภัย	**อุทกภัย** - จังหวัดอุบลราชธานี เกิดน้ำท่วมบ่อยครั้งบริเวณริมฝั่งแม่น้ามูล ในอำเภอเมืองอุบลราชธานี และอำเภอวารินชาราบ ซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณที่ได้รับอิทธิพลทั้งจากแม่น้ำชีและแม่น้ามูล นอกจากนี้ ยังได้รับผลกระทบจากสภาพเกาะแก่งธรรมชาติในลาน้ำมูลบริเวณท้ายอำเภอพิบูลมังสาหาร ซึ่งกีดขวางการไหลของน้ำในลำน้ำ - จังหวัดอุบลราชธานีมีพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดน้าท่วมซ้ำซากใน ๑๗ อำเภอ โดยเป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดน้ำท่วมซ้ำซากในระดับต่ำ (น้ำท่วมขังไม่เกิน ๓ ครั้ง ในรอบ ๑๐ ปี) ๑๒ อำเภอ ๗๐ ตำบล ระดับปานกลาง (น้ำท่วมขัง ๔-๗ ครั้ง ในรอบ ๑๐ ปี)	- พื้นที่เสี่ยงอุทกภัยเกิดบ่อยตามลำน้ำมูลและลำน้ำชี ซึ่งผ่านบริเวณศูนย์กลางหลักของจังหวัด คือ อำเภอเมืองอุบลราชธานี และอำเภอวารินชาราบ ทำให้การกำหนดการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อพัฒนาบริเวณศูนย์กลางของจังหวัดต้องมีมาตรการรองรับปัญหาอุทกภัยอย่างเหมาะสม

ข้อมูลการพัฒนาเมือง	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบด้านการพัฒนาเมือง
	๑๓ อำเภอ ๕๐ ตำบล และระดับสูง (น้ำท่วมขัง ๘-๑๐ ครั้ง ในรอบ ๑๐ ปี) ๖ อำเภอ ๒๔ ตำบล โดยพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดน้ำท่วมซ้ำซากดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึงตามลำน้ำมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริเวณเขตรอยต่อระหว่างอำเภอเมืองอุบลราชธานีและอำเภอวารินชาราบ ซึ่งเป็นบริเวณที่แม่น้ำชีได้มาบรรจบกับแม่น้ำมูลแล้ว	
	ภัยแล้ง - จังหวัดอุบลราชธานีมีพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดภัยแล้งในระดับสูง ๒ อำเภอ คือ อำเภอน้ำยืน ๓ หมู่บ้าน และอำเภอน้ำขุ่น ๑๔ หมู่บ้าน เสี่ยงในระดับปานกลาง ๑๙ อำเภอ ๗๒๖ หมู่บ้าน เสี่ยงในระดับน้อย ๑๒ อำเภอ ๔๔๕ หมู่บ้าน และเสี่ยงในระดับน้อยมาก ๒๕ อำเภอ ๘๔๘ หมู่บ้าน	- พื้นที่ตอนกลาง ด้านทิศตะวันตก และ ด้านทิศใต้ ของจังหวัดอุบลราชธานีจะมีปัญหาภัยแล้งในระดับปานกลาง ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการน้ำอย่างเหมาะสมซึ่งพื้นที่ตอนกลางที่เป็นศูนย์กลางหลักจะประสบปัญหาทั้งอุทกภัยและภัยแล้งส่วนพื้นที่ตอนใต้ของจังหวัดจะประสบปัญหาภัยแล้งมาก ดังนั้นไม่ควรกาหนดเมืองที่มีความหนาแน่นมากในบริเวณดังกล่าว
	- แม่น้ามูลและแม่น้ำชีซึ่งเป็นลุ่มน้าสำคัญในจังหวัดอุบลราชธานีมีโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปตั้งบ้าง มีการขุดทรายไปขาย เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม - การแก้ไขปัญหามลพิษจากการประกอบการอุตสาหกรรมที่กระจายตัวตามแนวถนนสายหลัก - ควรเพิ่มแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามแนวอำเภอเมืองอุบลราชธานี - อำเภอเขื่องใน เพราะบริเวณนี้มีความโดดเด่นทางวัฒนธรรม แต่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ดีก่อน - พื้นที่ลำน้ำตามธรรมชาติทุกแห่ง พื้นที่ลุ่มสาหรับรองรับน้ำทุกแห่ง มีความสำคัญต่อระบบบริหารจัดการน้ำทั้งสิ้น ดังนั้นต้องมีมาตรการควบคุมและรักษาพื้นที่ลำน้ำไว้ให้ได้อย่างยั่งยืน	- กำหนดพื้นที่พัฒนาและพื้นที่อนุรักษ์ให้เหมาะสม - การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทั้งการพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ ขุดลอกลาคลองการควบคุมกิจกรรมที่ส่งผลกระทบตามแนวแหล่งน้ำ และการส่งเสริมมาตรการเพื่อสงวนรักษาพื้นที่ป่าต้นน้า - การกำหนดเขตพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมและย่านการผลิตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับห่วงโซ่อุปทาน และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยรอบเพื่อป้องกันผลกระทบต่อพื้นที่โดยรอบย่านอุตสาหกรรม

ข้อมูลการพัฒนาเมือง	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบด้านการพัฒนาเมือง
การคมนาคมขนส่งและระบบโลจิสติกส์	**ระบบถนนโครงข่าย** - เมื่อกาหนดให้อำเภอเมืองอุบลราชธานี และอำเภอวารินชาราบเป็นศูนย์กลาง พบว่ารูปแบบของถนนโครงข่ายที่เป็นแนวรัศมีออกจากศูนย์กลางจะเป็นถนนสายหลักระหว่างเมือง ส่วนถนนในแนวตัดขวางเมือง ในแนววงแหวนเลียบเขตชายแดนหรือถนนในแนวอื่นๆ ส่วนใหญ่จะเป็นถนนสายรองทั้งหมด - ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๔ ๒๑๒ ๒๒๖ ๒๑๗๘ และ ๒๐๕๐ มีปริมาณจราจรประมาณ ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ คันต่อวัน ซึ่งเส้นทางทั้งหมด จะเป็นถนนในแนวรัศมีเมื่อกาหนดให้อำเภอเมืองอุบลราชธานี และอำเภอวารินชาราบเป็นศูนย์กลาง - ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๓ และ ๒๑๗ มีปริมาณจราจรประมาณ ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ คันต่อวัน ซึ่งพบว่าการเดินทางไปยังอำเภอสิรินธรมีปริมาณจราจรไม่สูงมากนัก	- กำหนดบทบาทและรูปแบบของถนนโครงข่ายให้เหมาะสม โดยต้องแยกกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ออกจากกิจกรรมในชีวิตประจาวันของประชาชน โดยระบบ โลจิสติกส์ต้องใช้ระบบถนนสายประธานและสายหลักระหว่างเมืองที่ต้องเชื่อมต่อกับ สนามบิน สถานีรถไฟ ได้อย่างเป็นระบบ - เพิ่มความจุของถนนโครงข่ายตามแนวรัศมีเพื่อรองรับปริมาณจราจร โดยอย่างน้อยต้องมีขนาด ๔ ช่องจราจร มีการควบคุมกิจกรรมข้างทางไม่ให้เกาะตัวหนาแน่นบริเวณที่ถนนสายหลักผ่ากลางชุมชนหนาแน่น ต้องมีแนวถนนเลี่ยงเมืองมารองรับอย่างเหมาะสม - พัฒนาระบบถนนสายรองตามแนวริมแม่น้าโขง เขมราฐ - ศรีเมืองใหม่ - โขงเจียม - สิรินธร ให้เป็นเส้นทางรองรับกิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นหลัก เนื่องจากบริเวณดังกล่าวมีแหล่งท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมและโบราณสถาน แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดตั้งอยู่ - กำหนดการเชื่อมต่อกับด่านชายแดนทุกแห่งด้วยระบบถนนโครงข่าย ที่เหมาะสมตามบทบาทของด่านชายแดนแต่ละแห่ง
	ระบบขนส่งทางน้ำ - การขนส่งผู้โดยสารทางน้ำส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อการท่องเที่ยวตามแนวแม่น้ำโขง โดยมีท่าเรือให้บริการ ๕ แห่ง มีผู้ใช้บริการประมาณ ๙๗,๘๒๐ คนต่อปี มีเรือให้บริการประมาณ ๑๐๘ ลำ	- การท่องเที่ยวตามแม่น้ำโขงยังมีแนวโน้มที่ดี แต่ต้องมีการให้บริการที่สะดวกมากขึ้น และควรมีการปรับปรุงพื้นที่ท่าเทียบเรือให้ได้มาตรฐาน
	การขนส่งระบบราง - ปัจจุบันสถานีให้บริการในจังหวัดอุบลราชธานี ๔ แห่ง มีปริมาณผู้โดยสารประมาณ ๖๑๖,๕๐๘ คนต่อปี มีสถานีรถไฟอุบลราชธานีเป็นสถานีที่มีผู้โดยสารมากที่สุด - การขนส่งสินค้ายังมีปริมาณน้อยเพียง ๙๘๕.๕๕ ตันต่อปี โดยขนส่งสินค้าที่สถานีรถไฟอุบลราชธานีเป็นส่วนใหญ่	- พื้นที่ตั้งของสถานีรถไฟจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะบริเวณสาหรับการขนส่งสินค้า เพราะปัจจุบันบริเวณสถานีรถไฟอุบลราชธานี ไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลการพัฒนาเมือง	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบด้านการพัฒนาเมือง
	- ตำแหน่งของสถานีรถไฟอุบลราชธานีตั้งอยู่ในเขตชุมชนหนาแน่นของอำเภอวารินชำราบ	- โครงการพัฒนารถไฟรางคู่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบรางอย่างมาก ตำแหน่งสถานีต่างๆ ต้องมีความสอดคล้องกับโครงการนี้ที่เชื่อมโยงได้ทั้งแนวนครราชสีมา - สุรินทร์ - ศรีสะเกษ - อุบลราชธานี และแนวอุบลราชธานี – มุกดาหาร
	ระบบขนส่งทางอากาศ - ท่าอากาศยานนานาชาติอุบลราชธานีมีจำนวนเที่ยวบินประมาณ ๑๐,๙๔๗เที่ยวบินต่อปี มีผู้โดยสารประมาณ ๑,๔๖๖,๕๙๘ คนต่อปี มีปริมาณสินค้าประมาณ ๒.๔ ตันต่อปี - แนวโน้มจากอดีตพบว่า จำนวนเที่ยวบินและจำนวนผู้โดยสารมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ ๒๕ - ๓๐ ต่อปี ซึ่งเป็นแนวโน้มที่สูงมาก ส่วนการขนส่งสินค้ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๑๐ - ๑๕ ต่อปี ทำให้ปัจจุบันท่าอากาศยานนานาชาติอุบลราชธานีมีความแออัด	- ท่าอากาศยานตั้งอยู่ใกล้เขตชุมชน การเข้าถึงจะต้องผ่านเขตชุมชนและใช้ถนนสายรองมีความล่าช้าในการเดินทางอย่างมาก ดังนั้นต้องเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงด้วยระบบถนนโครงข่ายสายหลัก - ควรพัฒนาความสามารถในการให้บริการในอาคารที่พักผู้โดยสาร นอกจากนั้นควรพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะเพื่อเป็นทางเลือกให้ประชาชนในการเข้าสู่สนามบิน
	การขนส่งผ่านด่านชายแดน - จังหวัดอุบลราชธานีมีจุดผ่านแดนถาวร ๒ จุด คือ จุดผ่านแดนถาวรบ้านปากแซงและจุดผ่านแดนถาวรช่องเม็ก และมีจุดผ่อนปรน ๕ จุด สินค้าส่งออกที่สำคัญได้แก่ น้ำมันเชื้อเพลิง วัสดุก่อสร้าง สินค้าอุปโภคบริโภค เครื่องจักรการเกษตร - มีมูลค่าการค้าชายแดนรวมประมาณ ๑๕,๐๐๐ ล้านบาทต่อปี โดยด่านชายแดนช่องเม็กเป็นด่านที่มีมูลค่าสูงที่สุด ส่วนด่านชายแดนอื่นจะมีมูลค่าไม่สูงมากนักเมื่อเปรียบเทียบกับด่านชายแดนช่องเม็ก และแนวโน้มมูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเท่านั้น - การผ่านแดนยังมีปัญหาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ให้บริการ ทำให้การพัฒนายังไม่เติบโตมากนัก มีด่านชายแดนช่องเม็กเพียงแห่งเดียวที่มีถนนสายหลักเชื่อมต่อถึง ส่วนด่านชายแดนอื่นๆ จะมีเพียงระบบถนนสายรองเท่านั้น และด่านชายแดนริมแม่น้ำโขงจำเป็นต้องใช้เรือในการขนส่ง มีปัญหาในช่วงน้ำขึ้น - น้ำลง ที่ต้องขนสินค้าผ่านตลิ่งที่มีความลึกประมาณ ๔๐ เมตร ทำให้เป็นข้อจากัดในการพัฒนา	- ต้องมีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ชายแดนอย่างเหมาะสม ตามข้อเสนอของผังพื้นที่เฉพาะชุมชนชายแดนบ้านปากแซง ผังพื้นที่เฉพาะชุมชนชายแดนช่องเม็ก และผังพื้นที่เฉพาะชุมชนชายแดนช่องอานม้า ของกรมโยธาธิการและผังเมือง

ข้อมูลการพัฒนาเมือง	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบด้านการพัฒนาเมือง
สาธารณูปโภค	- การให้บริการพลังงานไฟฟ้ามีความเพียงพอให้บริการได้ทุกอำเภอ- จำนวนผู้ใช้ไฟฟ้า ปี พ.ศ.๒๕๖๓ มี ๕๕๖,๙๑๔ ราย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓.๘ ต่อปี ส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้า ปี ๒๕๖๓ มี ๑,๔๓๐ล้านกิโลวัตต์ - ชั่วโมง มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ๑๐.๔ต่อปี **-** กลุ่มบ้านพักอาศัยเป็นกลุ่มที่ใช้พลังงานไฟฟ้าสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นๆ	- การให้บริการสามารถเข้าถึงได้ทุกพื้นที่ แต่แนวโน้มการใช้ไฟฟ้าสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาได้ในอนาคต - ปัจจุบันกลุ่มบ้านพักอาศัยเป็นกลุ่มที่มีปริมาณการใช้ไฟฟ้าสูงที่สุด แต่การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมในอนาคตอาจส่งผลต่อปริมาณการใช้ไฟฟ้าที่สูงขึ้นอย่างมาก จำเป็นต้องพัฒนาระบบไฟฟ้าให้เพียงพอ - การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความพร้อมในการผลิตเพื่อให้บริการทั้งในประเทศไทย และประเทศกัมพูชา แต่อาจมีข้อจำกัดด้านอื่นบางประการที่ส่งผลต่อการผลิตกระแสไฟฟ้าได้
	ด้านน้ำประปา - ปี พ.ศ.๒๕๕๘ การประปาส่วนภูมิภาคมีผู้ใช้บริการทั้งสิ้น ๖๙,๙๐๖ ราย มีกำลังผลิตประมาณ ๒๕,๖๘๐ ลูกบาศก์เมตรต่อวัน - จำนวนหมู่บ้านที่ยังไม่มีระบบประปาเข้าถึงมี ๑๑๘ หมู่บ้าน ใน ๒๑ อำเภอ ในช่วงหน้าแล้งจะมีปัญหาแหล่งน้ำดิบสาหรับผลิตน้ำประปา - แหล่งน้ำดิบมีโอกาสปนเปื้อนจากกิจกรรมต่างๆ ได้ เนื่องจากขาดระบบบาบัดน้ำเสียที่เหมาะสม	- การเข้าถึงของระบบน้ำประปาในพื้นที่ต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสม การพัฒนาชุมชนใหม่ให้มีความหนาแน่น อาจเกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำได้ - แม่น้ำโขงอาจเป็นแหล่งน้ำดิบแห่งใหม่ได้ ซึ่งจะสามารถเพิ่มศักยภาพ การเข้าถึงของระบบน้ำประปาได้
	ด้านการกาจัดขยะมูลฝอย - ปริมาณขยะมูลฝอยในจังหวัดปี พ.ศ.๒๕๕๘ มีปริมาณ ๔๒๖,๗๑๗.๘๕ ตันต่อปีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้บริการเก็บขยะมี ๑๐๗ แห่ง จาก ๒๓๘ แห่ง ทั่วทั้งจังหวัด และมีปริมาณขยะสะสมที่ไม่สามารถกำจัด และนำไปใช้ประโยชน์ได้ประมาณ ๘๑,๗๔๕.๖๐ ตันต่อปี	- พื้นที่กำจัดขยะในปัจจุบันยังไม่สามารถรองรับกับปริมาณขยะได้ แต่ปัญหาในปัจจุบันยังไม่รุนแรงมากเนื่องจากส่วนใหญ่ปริมาณขยะยังไม่มาก เป็นผลจากกิจกรรมมีความหนาแน่นน้อย แต่ในอนาคตในกรณีที่เมืองเติบโตขึ้นจะส่งผลเสียอย่างแน่นอนในกรณีที่ไม่มีแผนรองรับ - ในอนาคตมีแนวคิดในการจัดกลุ่มกาจัดขยะมูลฝอยจานวน ๖ แห่ง คือ เทศบาลเมืองวารินชำราบ เทศบาลเมืองพิบูลมังสาหาร เทศบาลเมืองเดชอุดม เทศบาล

ข้อมูลการพัฒนาเมือง	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบด้านการพัฒนาเมือง
	สถานที่กำจัดขยะแบบถูกสุขลักษณะมีเพียง ๔ แห่งเท่านั้น คือ เทศบาลนครอุบลราชธานี เทศบาลเมืองวารินชำราบ เทศบาลเมืองพิบูลมังสาหาร และเทศบาลเมืองเดชอุดม - ขยะเป็นพิษและขยะติดเชื้อจะมีพื้นที่กำจัดได้แต่ค่อนข้างจะเต็มประสิทธิภาพแล้ว ถ้ามีปริมาณสูงขึ้นอาจเป็นปัญหาได้	ตำบลบุณฑริก องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี (ตั้งที่อำเภอม่วงสามสิบและเทศบาลเมืองเขมราฐ (อาจตั้งที่อำเภอกุดข้าวปุ้น หรืออำเภอเขมราฐ) ซึ่งจะรองรับปริมาณขยะได้
	ด้านการกาจัดน้าเสีย - ปัจจุบันจังหวัดอุบลราชธานีมีสถานีบาบัดน้ำเสีย ๒ แห่ง คือ เทศบาลนครอุบลราชธานี รองรับได้ ๒๒,๐๐๐ ลบ.ม.ต่อวัน แต่มีน้ำเสียมาบาบัด ๑๕,๐๐๐ ลบ.ม.ต่อวัน และเทศบาลเมืองวารินชำราบ รองรับได้ ๖,๕๐๐ ลบ.ม.ต่อวัน แต่มีน้ำเสียมาบาบัด ๒,๘๐๐ ลบ.ม.ต่อวัน	- แนวโน้มของปริมาณน้ำเสียจะเกิดขึ้นที่ชุมชนหลัก อาทิ อำเภอเดชอุดม อำเภอตระการพืชผล บริเวณด่านชายแดนที่มีแหล่งกิจกรรมหนาแน่น ซึ่งบริเวณดังกล่าวยังไม่มีระบบบาบัดน้ำเสียไว้รองรับการให้บริการ
สาธารณูปการ	**สถานศึกษา** - สถานีศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานีมี ๑,๒๗๔ แห่ง เกือบทุกอำเภอมีอัตราส่วนนักเรียนต่อห้องน้อยกว่า ๓๐ คนต่อห้องเรียน ในส่วนอัตราส่วนนักเรียนต่อครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีอัตราส่วนนักเรียนต่อครูน้อยกว่า ๒๕ คนต่อครู ๑ คน - มีนักเรียนจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาใช้บริการสถานศึกษาตามแนวชายแดนของจังหวัดอุบลราชธานีในปริมาณพอสมควร	- การพิจารณาเพื่อรองรับนักเรียนจากประเทศเพื่อนบ้านจะเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการเปิด AEC จะส่งผลให้นักเรียนจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามามากขึ้น ซึ่งในเชิงกายภาพยังสามารถรองรับได้ แต่ในเชิงบุคลากรและการบริหารจัดการจะมีปัญหา
	การสาธารณสุข - จังหวัดอุบลราชธานีมีสถานบริการสาธารณสุขของรัฐ (สังกัดกระทรวงสาธารณสุข)และเอกชนจำนวน ๓๑ แห่ง มีจำนวนเตียงรวมกัน เท่ากับ ๒,๗๒๙ เตียง เป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ๒๗ แห่ง และเอกชน ๔ แห่ง	- แนวโน้มการรักษาพยาบาลในอนาคตจะต้องรองรับคนไข้จากประเทศเพื่อนบ้านด้วยทำให้สถานบริการสาธารณสุขอาจเกิดปัญหาการให้บริการได้ ซึ่งในเชิงกายภาพยังสามารถรองรับได้ แต่ในเชิงบุคลากรและการบริหารจัดการจะมีปัญหา

ข้อมูลการพัฒนาเมือง	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบด้านการพัฒนาเมือง
	โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงอื่นๆ คือ กระทรวงกลาโหม มี ๒ แห่ง ได้แก่โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิ์ประสงค์และโรงพยาบาลกองบิน ๒๑ โดยมีจำนวนเตียงรวมกัน ๒๑๐ เตียง - การกระจายตัวของสถานบริการสาธารณสุขสามารถเข้าถึงได้ทุกชุมชน	
	ตลาด - มีตลาดให้บริการในทุกอำเภออย่างเพียงพอ	ปรับปรุงคุณภาพการเก็บขยะและการบำบัดน้ำเสียในพื้นที่ตลาดทุกบริเวณให้ได้มาตรฐาน
ความต้องการของประชาชน	**ด้านสังคม** - ควรการกำหนดเขตพื้นที่ (Zoning) เพื่อการใช้ประโยชน์ด้านอุตสาหกรรมให้เหมาะสม เพราะไม่ต้องการให้เกิดการใช้ที่ดินที่ปะปนกัน โดยเฉพาะตามแนวถนนสายหลัก ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๒ - จุดผ่านแดนทุกจุดมีบทบาทที่ต่างกัน เช่น เขมราฐ เป็นการขนส่งทางน้ำ ช่องเม็ก เป็นการขนส่งทางถนน ช่องตาอู เป็นการขนส่งสินค้าเกษตร ช่องอานม้า เป็นการเชื่อมต่อกับประเทศกัมพูชา เป็นต้น การพัฒนาส่งเสริมศักยภาพของด่านต่างๆ ให้เหมาะสม - เมื่อพิจารณาระบบการเชื่อมโยงของจังหวัดอุบลราชธานีจะพบว่า อำเภอเมืองอุบลราชธานี และอำเภอวารินชาราบจะมีลักษณะเป็นศูนย์กลาง โดยมีการเชื่อมโยงในแนวรัศมีออกไป ดังนั้นควรกำหนดบทบาทการเชื่อมโยงในจังหวัดตามแนวเส้นทางให้ชัดเจน แนวไหนจะเป็นท่องเที่ยว แนวไหนจะเป็นการค้าชายแดน เป็นต้น เพื่อให้แต่ละบริเวณจะได้มีทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจน	- การควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดินบริเวณต่างๆ ทั้งเกษตรกรรม ชุมชน อุตสาหกรรมและที่โล่งว่าง เพื่อป้องกันผลกระทบและข้อขัดแย้ง - การควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดินรอบแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ ทั้งป่าไม้และแหล่งน้ำ - วางบทบาทของจุดผ่านแดนให้เหมาะสมกับศักยภาพและโอกาสการพัฒนา - ต้องมีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดบทบาทของแต่ละอำเภอให้ชัดเจน มีการบูรณาการข้อมูลในทุกมิติ

๕) ด้านการค้าและการลงทุน

ตารางที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการค้าและการลงทุน

ข้อมูลการพัฒนาเมือง	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบด้านการพัฒนาเมือง
ทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์	- จังหวัดอุบลราชธานีมีความได้เปรียบด้านทำเลที่ตั้งและการคมนาคมขนส่งที่สามารถเชื่อมโยงการกระจายสินค้าทางการเกษตรได้สะดวก รวดเร็ว เนื่องจากตำแหน่งที่ตั้งของพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีสามารถติดต่อเป็นประตูการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน และแหล่งอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่มีความต้องการผลผลิตทางการเกษตรกรรม มีโครงข่ายคมนาคมเชื่อมโยงการเดินทางทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ สามารถขนถ่ายสินค้าการเกษตรไปสู่พื้นที่อื่นได้อย่างสะดวกรวดเร็ว	- จังหวัดอุบลราชธานีมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนการผลิตทางการเกษตรไปสู่เกษตรอุตสาหกรรม ซึ่งจะเป็นการสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรของจังหวัดอุบลราชธานีได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงทำเลที่ดีในด้านโลจิสติกส์ และการขนส่ง ทำให้เป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพมากในการพัฒนาด้านการเกษตรกรรม
เขตเศรษฐกิจพิเศษ	- จากการพิจารณาพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจชายแดนของรัฐบาลนั้น จะพบว่า จังหวัดอุบลราชธานี ยังมิได้ถูกกำหนดให้เป็นพื้นที่	- ทำเลที่ตั้งมีความเหมาะสมในการจัดตั้งฐานศูนย์กระจายสินค้าและศูนย์โลจิสติกส์ โดยศักยภาพของพื้นที่ในปัจจุบัน สามารถส่งเสริมให้เกิดการลงทุนของกิจกรรมทาง

๖) ด้านการท่องเที่ยว

ตารางที่ ๒ - ๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยว

ข้อมูลการพัฒนาเมือง	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบด้านการพัฒนาเมือง
ลักษณะทางสังคมและประเพณี	- จังหวัดอุบลราชธานีมีแหล่งประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ การนับถือศาสนา และระบบสังคมของเผ่าพันธุ์ หรือกลุ่มชนต่างๆ ที่หลากหลาย - วิถีชีวิตของประชาชนจังหวัดอุบลราชธานีผูกพันกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและการนับถือศาสนา และเชื่อมโยงกับการประกอบอาชีพ คือ เกษตรกรรม	- ความหลากหลาย และการรวมกลุ่มของหลายๆ ประเพณี ความเชื่อทางศาสนา หรือวัฒนธรรม ทำให้เกิดการดึงดูดการเข้ามาของชนชาติต่างๆ เกิดการแลกเปลี่ยน และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน - สิ่งที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม หรือทางประวัติศาสตร์ จะช่วยให้คนรุ่นหลังมีความภาคภูมิใจในถิ่นฐานของตน และร่วมกันรักษาให้คงไว้

ข้อมูลการพัฒนาเมือง	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบด้านการพัฒนาเมือง
	- ประติมากรรม งานประติมากรรมที่มีชื่อเสียงในจังหวัดอุบลราชธานี เช่น ธรรมมาสน์สิงห์ศิลปะญวนที่บ้านชีทวน ประติมากรรมเทียน การแกะสลักต้นเทียน เป็นต้น - จิตรกรรม หรือภาพเขียนเป็นงานศิลปะมีหลากหลายประเภท เช่น จิตรกรรมฝาผนังในวัดทุ่งศรีเมือง และภาพเขียนสีศิลปะถ้ำที่ผาแต้มตั้งอยู่ที่ผาแต้ม อ.โขงเจียม - หัตถกรรมและงานฝีมือที่เป็นเอกลักษณ์ของเมืองอุบลราชธานี เนื่องจากมีลวดลายสวยงามและเฉพาะตัว อาทิเช่น เช่น ผ้ากาบบัว ผ้าไหมผืนเรียบ และเครื่องทองเหลือง เป็นต้น - ชาวจังหวัดอุบลราชธานีมีวัฒนธรรมความเชื่อที่เกี่ยวข้องเนื่องในศาสนาประเพณีที่โดดเด่น ได้แก่ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีมหาสงกรานต์แก่ง งานแข่งขันเรือยาวประเพณี และประเพณีไหลเรือไฟ - ประชากรของจังหวัดอุบลราชธานีส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙.๓ รองลงมานับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๐.๕ และศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๐.๑ โดย มีศาสนสถานจำนวน ๑,๖๕๒ แห่ง จำแนกเป็นวัดจำนวน ๑,๕๘๓ แห่ง โบสถ์คริสต์ จานวน ๖๘ แห่ง และมัสยิด จำนวน ๑ แห่ง	- จังหวัดอุบลราชธานีสามารถพัฒนาพื้นที่ที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ หรือประเพณี ความเป็นมาของพื้นที่ให้เกิดเป็นจุดเด่นและเอกลักษณ์ รวมไปถึงแหล่งท่องเที่ยวได้อีกเป็นจำนวนมาก - การอนุรักษ์ รักษาศิลปวัฒนธรรม หรือเอกลักษณ์ของท้องถิ่นเป็นสิ่งที่สำคัญ การส่งเสริมให้เยาวชนหรือคนรุ่นหลังให้สามารถพบเห็นได้โดยง่าย การเข้าถึงในศิลปวัฒนธรรมที่สามารถพบเห็นได้โดยทั่วไป จะทำให้เกิดการซึมซับ และเข้าถึงศิลปวัฒนธรรมนั้นๆ จะทำให้ตระหนักถึงคุณค่าและเกิดความหวงแหนมากยิ่งขึ้น
การท่องเที่ยว	จังหวัดอุบลราชธานี เป็นจังหวัดขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นดินแดนแห่งอารยธรรมเก่าแก่ มีสภาพภูมิศาสตร์เป็นที่ราบอุดมสมบูรณ์ มีความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติ และมีอาณาเขตพื้นที่ติดกับแม่น้ำโขงที่กั้นระหว่างประเทศไทย สปป.ลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยงในด้านการท่องเที่ยวระหว่างจังหวัดสู่ภูมิภาคภายในประเทศ และเชื่อมโยงสู่แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของต่างประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ด้วยปัจจัยหลักๆ เหล่านี้ จึงเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้จังหวัดอุบลราชธานีเป็นแหล่งศูนย์กลางในด้านการท่องเที่ยวขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	- การส่งเสริม การพัฒนา และการประชาสัมพันธ์เป็นสิ่งที่สำคัญในการท่องเที่ยวของจังหวัดอุบลราชธานี เนื่องมาจากในปัจจุบันมีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ เป็นจำนวนมากในจังหวัดอุบลราชธานี แต่ยังไม่เป็นที่รู้จักแก่นักท่องเที่ยวมากนัก รวมไปถึงยังขาดโครงสร้างพื้นฐานในแหล่งท่องเที่ยวที่จาเป็น ไม่ว่าจะเป็น ที่จอดรถ หรือห้องน้ำสาธารณะ และการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวบางแห่งยังมีความยากลาบาก ดังนั้นแล้วการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามแหล่งท่องเที่ยว รวมไปถึงพัฒนาการเชื่อมต่อของพื้นที่ เพื่อส่งเสริมการเชื่อมต่อเส้นทางการท่องเที่ยวในจังหวัดอุบลราชธานี

ข้อมูลการพัฒนาเมือง	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบด้านการพัฒนาเมือง
ความต้องการของประชาชน	- แหล่งท่องเที่ยวไม่ว่าจะเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ล้วนแล้วแต่เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง และยังมีอีกหลายแห่งที่กระจายตัวไปตามอำเภอต่างๆ ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มเติมขึ้นมาได้ รวมไปถึงการมีประเพณีที่มีชื่อเสียง อย่างประเพณีแห่เทียนพรรษาเหล่านี้เองทำให้จังหวัดอุบลราชธานีเป็นจังหวัดที่สามารถท่องเที่ยวได้ทุกฤดูกาลและเป็นการสร้างการกระจายรายได้ให้แก่คนในพื้นที่ ไปจนถึงเงินทุนที่สะพัดในระดับจังหวัด	- ส่งเสริมเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ที่เชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจในจังหวัดอุบลราชธานี - ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่บ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของคนในพื้นที่ สินค้าหัตถกรรม หรือสินค้าที่มีชื่อเสียงในจังหวัดอย่างการทอผ้ากาบบัว - ส่งเสริมเส้นทางท่องเที่ยวเลาะแนวชายแดน การท่องเที่ยวพื้นที่ทางธรรมชาติ และวัฒนธรรม

๖.๒ สรุปบทบาทและทิศทางการพัฒนาจังหวัด

จากการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง ๖ ด้านหลักของจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งด้านกายภาพ ด้านการพัฒนาเมือง ด้านการเกษตรกรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการค้าและการลงทุน ด้านการท่องเที่ยว แสดงให้เห็นปัจจัยและแนวโน้มการพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อพื้นที่ ทั้งปัจจัยภายนอก ซึ่งกำหนดบทบาทและทิศทางในอนาคตของพื้นที่ และศักยภาพข้อจำกัดภายในพื้นที่ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลของจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า นโยบายและแผนพัฒนาพื้นที่ระดับต่างๆลักษณะทางกายภาพ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ การคมนาคมขนส่งและบริการขั้นพื้นฐานของจังหวัดอุบลราชธานีเป็นปัจจัยเชิงบวก กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถส่งเสริมบทบาทการเป็นเมืองหลักของภูมิภาคได้ ในขณะที่ลักษณะและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความเสี่ยงต่อภัยพิบัติ และความมั่นคง ส่งผลกระทบเชิงลบต่อพื้นที่ ทั้งนี้ สามารถทาการวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาจากปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อกาหนดทิศทางของการพัฒนาในอนาคตได้ โดยพิจารณาถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats : SWOT Analysis) และจากการประเมินสภาพแวดล้อมของพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีโดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ต่อพื้นที่จังหวัดแล้ว จึงนาข้อมูลของ SWOT Analysis มาทำการวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบเมทริกซ์ คือ TOWX Matrix เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ประเภทต่างๆ ที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ภายในและภายนอกของจังหวัด โดยการจับคู่ของ TOWS Matrix มีลักษณะ ดังนี้

๑) กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ได้จากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธ์ศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรุก

๒) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) ได้จากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธ์ศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน ทั้งนี้เนื่องจากอำเภอมีจุดแข็ง ในขณะที่มีสภาพแวดล้อมที่เป็นข้อจำกัดจากภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่ยังสามารถใช้จุดแข็งที่มีอยู่ในการป้องกันข้อจำกัดจากปัจจัยภายนอกได้

๓) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้จากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธ์ศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงแก้ไขทั้งนี้เนื่องจากมีโอกาสที่จะนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขจุดอ่อนที่มีอยู่ได้

๔) กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ได้จากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธ์ศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรับ ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดต้องเผชิญกับทั้งจุดอ่อนและข้อจำกัดภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้

๓) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้จากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธ์ศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข ทั้งนี้เนื่องจากมีโอกาสที่จะนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขจุดอ่อนที่มีอยู่ได้

๔) กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ได้จากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธ์ศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรับ ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดต้องเผชิญกับทั้งจุดอ่อนและข้อจากัดภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้

ตารางที่ ๗ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) และการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาจากปัจจัยภายใน - ภายนอก (TOWS Matrix)ของจังหวัดอุบลราชธานี

	จุดแข็ง (Strengths)	**จุดอ่อน (Weaknesses)**
	๑) ทำเลที่ตั้งของจังหวัดสามารถเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านได้ ๒ ประเทศทั้งสปป.ลาว ทางด้านทิศตะวันออก และราชอาณาจักรกัมพูชาทางด้านทิศใต้ของจังหวัด ๒) มีทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมที่มีคุณค่าและศักยภาพ ๓) สภาพภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาและตั้งถิ่นฐาน ๔) มีศักยภาพด้านการบริหารราชการ การค้าและบริการ การเพาะปลูกพืชอาหารการคมนาคมขนส่ง และแหล่งแร่ เพื่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง ๕) ศูนย์กลางของสถาบันการศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนใต้อาทิมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ๖) เป็นศูนย์กลางด้านการสาธารณสุข และการศึกษาของภูมิภาค ๗) เศรษฐกิจภาคเกษตรกรรม การค้าการบริการ อุตสาหกรรมก่อสร้าง พลังงานและการศึกษามีศักยภาพในการแข่งขัน ๘) มีระบบโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคสิ่งอำนวยความสะดวกที่สามารถรองรับการพัฒนาที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงกับพื้นที่ทั้งภายในและต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๙) มีด่านการค้าชายแดนและจุดผ่อนปรนการค้า รวม ๗ แห่ง และมีศักยภาพด้านการค้าและการคมนาคมขนส่งระหว่างประเทศ ๑๐) มีพื้นที่ป่าต้นน้ำ แหล่งน้ำ และแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการใช้ประโยชน์ขนาดใหญ่ ๑๑) มีศักยภาพด้านแหล่งผลิตพลังงานไฟฟ้าที่สำคัญของภูมิภาคและมีศักยภาพด้านการผลิตพลังงานทดแทน โดยเฉพาะพลังงานแสงอาทิตย์ และชีวมวล	๑) สภาพพื้นที่ตั้งของชุมชนและที่ราบส่วนใหญ่อยู่ในบริเวณพื้นที่ราบลุ่มความลาดชันต่ำบริเวณปลายลุ่มน้ำมูล ซึ่งเป็นพื้นที่ระบายน้ำหลักของภูมิภาค ๒) สภาพพื้นที่และลักษณะดินส่วนใหญ่เป็นดินทราย มีลักษณะดินตื้นและดินเค็มส่งผลต่อศักยภาพการเพาะปลูก ๓) ชุมชนมีแนวโน้มขยายตัวในแนวราบเป็นหลัก ส่งผลให้เมืองมีการขยายตัวออกไปในพื้นที่เกษตรกรรม ที่โล่งว่าง และแหล่งทรัพยากรเกิดความขัดแย้งของกิจกรรมและความเสื่อมโทรมของพื้นที่ดังกล่าว ๔) มีการรุกล้ำพื้นที่ป่าไม้และเปลี่ยนแปลงเพื่อการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อเกษตรกรรมและการตั้งถิ่นฐาน จากปัญหาขาดที่ดินทำกิน ๕) การพัฒนาพื้นที่ชายแดนขาดพื้นที่รองรับการพัฒนา เนื่องจากกรรมสิทธิ์และข้อจำกัดสภาพพื้นที่ ๖) โครงสร้างประชากรมีแนวโน้มเป็นสังคมสูงอายุ และขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตร ๗) ระบบโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวยังไม่ได้มาตรฐานและข้อจำกัดในการพัฒนาและขยายให้มีประสิทธิภาพ ๘) ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคในฤดูแล้ง รวมถึงสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ ๙) ปัญหาภัยพิบัติในพื้นที่ โดยเฉพาะอุทกภัย และภัยแล้ง ๑๐) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งยังขาดความพร้อมในการบริหารจัดการพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพและขาดนโยบายในการพัฒนาสาธารณูปโภคเพื่อรองรับการพัฒนาเมืองในอนาคต
โอกาส (Opportunities	**กลยุทธ์เชิง รุก (SO Strategy)**	**กลยุทธ์เชิง แก้ไข (WO Strategy)**
๑) นโยบายการพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานีเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและบริการของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง รวมถึงการพัฒนาบทบาทด้านการค้าชายแดนการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมการแปรรูปพืชอาหารการศึกษา และการสาธารณสุข ๒) นโยบายการพัฒนาบทบาทจังหวัดอุบลราชธานีภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยเฉพาะประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และสามเหลี่ยมมรกต เพื่อพัฒนาด้านการค้าโลจิสติกส์ และการท่องเที่ยวบริเวณลุ่มน้ำโขง ๓) นโยบายพัฒนาประเทศ สปป.ลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ในการพัฒนาระบบและโครงข่ายโลจิสติกส์ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจ	๑) ส่งเสริมบทบาทจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการค้าการบริการ การค้าชายแดนอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตการเกษตร การคมนาคมขนส่ง การท่องเที่ยวการศึกษา และการสาธารณสุข ๒) กาหนดแผนพัฒนาพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อให้มีเมืองศูนย์กลางเพื่อรองรับการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ การท่องเที่ยว การศึกษาและสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน ๓) ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วัฒนธรรม และนันทนาการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน ๔) พัฒนาเมืองการค้าชายแดนที่มีศักยภาพและได้มาตรฐาน	๑) กำหนดมาตรการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันอุทกภัย และเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง ๒) กำหนดย่านกิจกรรมและการเข้าใช้พื้นที่เพื่อแก้ไขและผลกระทบจากกิจกรรมที่ขัดแย้งกัน ๓) กำหนดมาตรการและแนวทางการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ๔) สนับสนุนการประกอบกิจการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และควบคุมตรวจสอบการประกอบกิจการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเข้มงวด

๔) นโยบายการพัฒนาพื้นที่บริเวณจุดผ่านแดนถาวรช่องเม็ก และจุดผ่านแดนถาวรบ้านปากแซง ๕) มีโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งอาทิโครงการ - เส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงการค้าชายแดนสะพานมิตรภาพไทย-ลาวแห่งที่ ๖ - รถไฟสายใหม่สายอุบลราชธานี -ช่องเม็ก ๖) นโยบายความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ส่งผลต่อความต้องการและศักยภาพพืชอาหารและพืชพลังงาน โดยเฉพาะข้าว มันสาปะหลัง และอ้อย ๗) ความต้องการใช้วัตถุดิบเพื่อการก่อสร้างอย่างต่อเนื่อง ๘) มีนโยบายส่งเสริมและมีงบประมาณในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในภูมิภาค ๙) การพัฒนาสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City)	๕) พัฒนาโครงข่ายการคมนาคมขนส่งที่มีประสิทธิภาพทั้งการขนส่งสินค้าและการเดินทาง โดยเฉพาะกับพื้นที่ด่านการค้าชายแดน ทั้งทางบก ได้แก่ โครงข่ายเส้นทาง และระบบราง และทางอากาศ ได้แก่ ท่าอากาศยานนานาชาติ เพื่อเชื่อมโยงกับการพัฒนาโครงข่ายคมนาคมของประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค ๖) ส่งเสริมอุตสาหกรรมการแปรรูปเกษตรกรรม การผลิตพลังงานทดแทนและอตุ สาหกรรมหนิ เพ่อื การก่อสร้างในพื้นที่จังหวัด ๗) กาหนดพื้นที่ที่มีความเหมาะสมกับกิจกรรมความต้องการ และสามารถรองรับการใช้ประโยชน์ที่ดินที่มีประสิทธิภาพ ๘) พัฒนาคุณภาพแรงงานและแหล่งงานในพื้นที่	๕) พัฒนาโครงข่ายคมนาคมเพื่อกระจายปริมาณการจราจรและปรับปรุงระบบขนส่งสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ ๖) ปรับปรุงและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวและบริการที่มีความหลากหลาย ๗) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและบริการเพื่อผู้สูงอายุ ๘) ส่งเสริมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจในพื้นที่และการพัฒนาสวัสดิการเพื่อสนับสนุนแรงงานในประเทศ ๙) พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่สอดคล้องกับการศักยภาพและการพัฒนาจังหวัดเพื่อเพิ่มรายได้ชุมชน ทั้งการพัฒนาการเกษตร การท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน ๑๐) พัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในการบริหารจัดการพื้นที่และดูแลรักษาแหล่งทรัพยากรที่มีคุณค่า
ภัยคุกคาม (Threats)	**กลยุทธ์เชิง ป้องกัน (ST Strategy)**	**กลยุทธ์เชิง รับ (WT Strategy**
๑) ปัญหาการลักลอบขนยาเสพติด การลักลอบเข้าเมืองและอาชญากรรมโดยอาศัยจุดผ่านแดนและเส้นทางในจังหวัด ๒) นโยบายการพัฒนาแนวระเบียงเศรษฐกิจและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง ดึงดูดการลงทุนและการพัฒนาไปยังพื้นที่ดังกล่าวมากขึ้น ๓) การโยกย้ายถิ่นฐานของประชากรและแรงงานเข้าสู่เขตชุมชนเมืองส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพพื้นที่และการพัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการในการรองรับไม่เพียงพอ ๔) ราคาสินค้าเกษตรหลักขึ้นอยู่กับกลไกราคาของตลาดโลก มีความผันผวนและไม่สามารถกำหนดได้ ๕) ภาวะเศรษฐกิจโลกถดถอย ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของจังหวัด ๖) การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศที่มีความแปรปรวนและอุณหภูมิที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ๗) สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรน่า-๒๐๑๙ ส่งผลกระทบต่อการการด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑) เพิ่มมาตรการตรวจสอบและป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ด่านชายแดนอย่างเข้มงวดและต่อเนื่อง ๒) คาดประมาณการเติบโตของจำนวนประชากรและแรงงานในอนาคตเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างเพียงพอ ๓) ส่งเสริมมาตรการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการรักษาสภาพแวดล้อมและเป็นแหล่งทรัพยากรต้นทุนของจังหวัด ๔) กำหนดขอบเขตพื้นที่อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและแนวทางบริหารจัดการพื้นที่แหล่งทรัพยากรที่มีคุณค่าร่วมกับท้องถิ่น ๕) การพัฒนาบทบาทด้านการผลิตแปรรูป การค้าการบริการ การคมนาคมขนส่งของจังหวัดเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและดึงดูดการลงทุนและเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ๖) พัฒนาศักยภาพโครงข่ายการคมนาคมขนส่งเพื่อเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาคอินโดจีน ๗) จัดมาตรการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับเศรษฐกิจของท้องถิ่น เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเพื่อลดต้นทุน พัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เป็นต้น เพื่อพัฒนาแหล่งงานในพื้นที่ชนบทและลดการโยกย้ายถิ่นฐานของประชากร ๘) การส่งเสริมการใช้พลังงานทางเลือกและแหล่งพลังงานธรรมชาติทดแทน ๙) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการเพื่อรองรับการขยายตัวและพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ	๑) ประมาณการและสำรวจการเปลี่ยนแปลงประชากรและพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ ๒) วางแผนการใช้ประโยชน์ที่ดินและการปรับปรุงพัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ๓) พัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการควบคุมดูแลพื้นที่และการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายระดับท้องถิ่นเพื่อควบคุมการพัฒนาและผลกระทบอย่างทันท่วงที ๔) การรณรงค์ประชาสัมพันธ์การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน ๖) การพัฒนาบุคลากรและศักยภาพท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ๗) ส่งเสริมการศึกษาและวางแผนป้องกันผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงระดับท้องถิ่นและกลุ่มท้องถิ่น

๖.๓ เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

“ เมืองน่าอยู่ทันสมัย เกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง เศรษฐกิจชีวภาพ ศูนย์กลางการค้าการลงทุน เมืองท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล ”

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ทันสมัย ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ทั้งทางด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การเข้าถึงระบบสาธารณูปโภคและระบบบริการภาครัฐ และมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการดารงชีวิต

๒) เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรสามารถยกระดับการผลิตให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเพื่อสร้างมูลค่าสินค้าเกษตรให้ตอบสนองต่อความต้องการด้วยระบบตลาดนาการผลิตโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานด้านการเกษตร(Big Data) และ ดิจิทัล แฟลตฟอร์ม เป็นเครื่องมือในการดาเนินการ

๓) เพื่อส่งเสริม เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) ด้วยการนาเทคโนโลยีชีวภาพมาใช้ในการเพิ่มคุณค่าหรือประยุกต์การใช้งานและแปรรูปผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการเกษตร และการนาเทคโนโลยีชีวภาพมาใช้ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ ทาให้เป็นเศรษฐกิจชีวภาพ

๔) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางด้านการค้าการลงทุนในพื้นที่จังหวัดเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดภูมิภาคและต่างประเทศ

๕) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางด้านการท่องเที่ยวทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชื่อมโยงทุกมิติ

เป้าหมายการพัฒนา

๑) พัฒนาจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ทันสมัยตามแนวทางการพัฒนาเมือง Smart city โดยดำเนินการให้ครบเกณฑ์ทุกด้านในปี พ.ศ.๒๕๗๐

๒) ส่งเสริมให้เกษตรกรสามารถยกระดับการผลิตให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน เพื่อสร้างมูลค่าสินค้าเกษตรและสามารถเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตรได้เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓) เกษตรกรและผู้ประกอบการได้รับการถ่ายทอดความรู้ตามแนว ทางเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) เพื่อสร้างเศรษฐกิจชีวภาพในพื้นที่ตามเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละปี

๔) มูลค่าการค้าการลงทุนในพื้นที่เพิ่มขึ้นบรรลุเกณฑ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนด

๕) ภาคการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพโดยมีรายได้จากการท่องเที่ยวรวมเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่จังหวัดกาหนดในแผนพัฒนาจังหวัด

๖.๔ ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

๑) มูลค่าการเพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตรของจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๒ ต่อปี

๒) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒ ต่อปี

๓) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ทางการท่องเที่ยว ร้อยละ ๒ ต่อปี

๖.๕ ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดอุบลราชธานี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กาหนดประเด็นการพัฒนาจังหวัด ไว้ ๕ ประเด็นการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมเกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาศูนย์กลางการค้าการลงทุน
ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การส่งเสริมเมืองท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัย

๑) วัตถุประสงค์

๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพ

๓) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอานวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

๔) พัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑) เด็กไทยมีระดับสติปัญญาเฉลี่ยไม่ต่ากว่า ๑๐๐ (วัดปี ๒๕๖๙)

๑.๑ ร้อยละ ๙๐ เด็กอายุ ๐ – ๕ ปี ได้รับการตรวจประเมินพัฒนาการ

๑.๒ ร้อยละ ๘๕ เด็กอายุ ๐- ๕ ปี มีพัฒนาการสมวัย

๑.๓ ร้อยละ ๗๐ ของเด็กพัฒนาล่าช้าได้รับการกระตุ้นพัฒนาการด้วย TEDA๔I หรือเครื่องมือมาตรฐานอื่น

๒) ร้อยละของผลการทดสอบขั้นพื้นฐานระดับชาติ Onet (แยกรายกลุ่มสาระการเรียนรู้) มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๕๐ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

๓) ร้อยละของคุณภาพชีวิตคนจังหวัดอุบลราชธานีทุกกลุ่มวัย ผ่านตามเกณฑ์

๔) ร้อยละของโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคได้รับการยกระดับมาตรฐานเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดอุบลราชธานี เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ ต่อปี

๕) มีชุมชนจัดการขยะเหลือ ๐ สู่ชุมชนคาร์บอนต่ำจานวน ๒๕ ชุมชนต่อปี (อำเภอละ ๑ ชุมชน)

๖) สัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ต่อปี

๗) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๕ ต่อปี

๘) ร้อยละจานวนเครือข่ายในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการพัฒนาฟื้นฟูความรู้ทักษะการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ ๖๐ ต่อปี)

๙) ลดจุดความร้อน (Hotspot) ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย ๓ ปีย้อนหลัง

๑๐) ประสิทธิภาพของการเฝ้าระวัง ควบคุมป้องกันโรคอุบัติใหม่ อุบัติซ้ำที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพคนอุบลราชธานี

๑๑) บุคคลไร้สถานะเข้าสู่กระบวนการจัดทาบัตรประจาตัวบุคคลไร้สถานะ (บัตรเลข ๐) ร้อยละ ๑๐

๓) แผนงาน/แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)

๑) การขับเคลื่อนให้จังหวัดอุบลราชธานีเป็นศูนย์กลางสุขภาพ (Medical Hub) เป็นศูนย์กลางการรักษาผู้ป่วยที่เด่นชัดและโดดเด่นเฉพาะด้าน

๒) การพัฒนาเป็นเมืองสุขภาวะดี มีความพร้อมในการตอบสนองทุกความต้องการของผู้อยู่อาศัยในทุกด้าน และมีสิ่งอำนวยความสะดวก

๓) การพัฒนาระบบความปลอดภัย โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการเข้าถึงบริการทางด้านการศึกษาตลอดชีวิตอย่างเท่าเทียม

๕) การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

๖) การพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานสะอาด

๗) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมเกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง

๑) วัตถุประสงค์

๑) เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรยกระดับการผลิตให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้ง สร้างมูลค่าสินค้าเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการด้วยระบบตลาดนาการผลิตบนพื้นฐานข้อมูล Big Data ด้านการเกษตร และใช้ประโยชน์จากดิจิทัลแพลตฟอร์ม

๒) เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพเกษตรกรรม สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดการรวมกลุ่มเกษตรกรและเชื่อมโยงเครือข่ายกับภายนอกอย่างเข้มแข็ง และลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้

๓) เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวและสร้างภูมิคุ้มกันรองรับการเกิดภัยพิบัติธรรมชาติและโรคระบาด

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑) อัตราการขยายตัวของมูลค่าสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์แปรรูปสินค้าเกษตรจังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ใน ปี ๒๕๗๐

๒) จำนวนฟาร์ม (ปศุสัตว์ ประมง วิสาหกิจชุมชน และกลุ่มแปรรูปสินค้าเกษตร) ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ในปี ๒๕๗๐

๓) รายได้เฉลี่ยทางการเกษตรของเกษตรกรเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ในปี ๒๕๗๐

๔) จำนวนพื้นที่เกษตรกรรมได้รับการบริหารจัดการและฟื้นฟู จานวน ๑๐๐,๐๐๐ ไร่/ปี

๓) แผนงาน/แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)

๑) ส่งเสริมการผลิตการแปรรูป และบริหารจัดการสินค้าเกษตร มูลค่าสูงสู่สากล

๒) ส่งเสริมพัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตร และวิสาหกิจชุมชน เป็นผู้ประกอบการธุรกิจสมัยใหม่อย่างครบวงจร

๓) สร้างภูมิคุ้มการทางการเกษตรต่อการเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติและโรคระบาด

๔) ส่งเสริมพลังงานทดแทนเศรษฐกิจฐานราก และอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรดินและน้ำเพื่อการเกษตรเพื่อการทำเกษตรมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ

๑) วัตถุประสงค์/แผนงาน

๑)ส่งเสริมการนาผลงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชีวภาพมาประยุกต์ใช้งาน และยกระดับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่อย่างมีมาตรฐาน

๒) สร้างมูลค่าเพิ่ม และมูลค่าใหม่จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑) จำนวนเกษตรกร และผู้ประกอบการที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีและพัฒนาความรู้ทักษะในการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรชีวภาพ จานวน ๑๐,๐๐๐ ราย

๒) จำนวนสินค้านวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากฐานทรัพยากรชีวภาพ จานวน ๒๐๐ รายการ

๓) มูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการใช้ประโยชน์ทรัพยากรชีวภาพของพื้นที่ ๖๐๐ ล้านบาท

๓) แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

๑) ถ่ายทอดเทคโนโลยี ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ให้แก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกรและผู้ประกอบการ เพื่อให้สามารถแปรรูปและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) สร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมมาตรฐาน และส่งเสริมการเข้าถึงการตรวจสอบและรับรองมาตรฐานการแปรรูปผลิตผลสำคัญจากฐานชีวภาพสู่สากล

๓) สร้างผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์หลักของจังหวัดอุบลราชธานี (Ubon PremiumProducts) ด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม

๔) เสริมสร้างการตลาดและการผลิตให้แก่อุตสาหกรรมบนฐานชีวภาพของเพื่อผลักดันให้อุบลราชธานีเป็น Bioeconomy Hub ของพื้นที่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาศูนย์กลางการค้าการลงทุน

๑) วัตถุประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาศักยภาพการค้าชายแดนสู่ประเทศเพื่อนบ้านและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

๒) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการสู่ตลาดสากล

๓) เพื่อยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้คุณภาพมาตรฐานสู่สากล

๔) เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงและขยายช่องทางการตลาดทุกระดับ

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๓ (ใช้ฐานปี ๒๕๖๕)

๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) นอกภาคเกษตร เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๓ (ใช้ฐานปี ๒๕๖๕)

๓) รายได้จากการจาหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔ ต่อปี

๓) แผนงาน/แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)

๑) การเสริมสร้างศักยภาพการค้าชายแดน

๒) ส่งเสริมผู้ประกอบการและ SMEs เพื่อเพิ่มขีดความสามารในการแข่งขัน

๓) พัฒนาผู้ประกอบการและแรงงานด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๔) สร้างโอกาสเข้าถึงตลาดและขยายช่องทางการตลาดทั้งในและต่างประเทศ

๕) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอานวยความสะดวกเพื่อรองรับการขยายตัวด้านการค้าการลงทุน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การส่งเสริมเมืองท่องเที่ยวแห่งความสุข หลายมิติ สู่สากล

๑) วัตถุประสงค์/แผนงาน

เพิ่มศักยภาพและสร้างมูลค่าด้านการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ทางการท่องเที่ยว ร้อยละ ๒ ต่อปี

๒) จำนวนแหล่งท่องเที่ยวหรือสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา ๒ แห่งต่อปี

๓) แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอานวยความสะดวก เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสู่สากล

๒) การพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ รูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลายให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน

๓) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว

๔) การประชาสัมพันธ์และการตลาดด้านการท่องเที่ยว การส่งเสริมวิถีและวัฒนธรรมท้องถิ่นและการสร้างความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว

๕) การส่งเสริมการบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยวและสนับสนุนความร่วมมือระหว่างประเทศ

๗) แผนพัฒนาอำเภอตระการพืชผล

วิสัยทัศน์

“สินค้าเกษตรราคาดี ทุกพื้นที่ชุมชนเข็มแข็ง ร่วมแรงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พรั่งพร้อมอาชีพเสริม เพิ่มเติมบริการรัฐประทับใจ”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคม และศิลปวัฒนธรรมประเพณี

๒. ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ และการแปรรูปสินค้าเกษตร

๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ

๔. พัฒนาการบริการหน่วยงานของรัฐให้ได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๒.สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ

๓.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔.พัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๕.การเสริมสร้างการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข
๒. การมีส่วนร่วมบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและส่งแวดล้อม
๓. การผลิตข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจอื่นให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ปลอดสารพิษ
๔. การส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยการผลิตภาคเกษตรให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
๕. ประชานมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐการมีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

แนวการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอตระการพืชผล

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. พัฒนาสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ส่งเสริมการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้
๓. ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๒. สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ
<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ
๒. การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรดินและน้ำ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร และอาหาร

๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม
๓. การบริหารจัดการเรื่องพลังงาน

๘) ยุทธ์ศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

" ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมอาชีพประชาชน พัฒนาคนสู่เทคโนโลยี "

๘.๑ ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงประจำปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของชาติ แผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ทั้งแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาอปท. ในเขตจังหวัด เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาซึ่งทำให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีปัญหาต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ซึ่งจากการระดมความคิดเห็นของชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีจุดเด่น ซึ่งเป็นศักยภาพสำคัญของจังหวัด แต่ขณะเดียวกันก็มีปัญหาอุปสรรคหลายประการที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายของรัฐบาลและนโยบายริเริ่มของจังหวัดอุบลราชธานี องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ไว้รวม ๖ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๘.๓ เป้าประสงค์

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

- มีโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย ระบบสาธารณูปโภคทั่วถึง ประชาชนได้รับความรวดเร็วสะดวกทันต่อสถานการณ์

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร</u>

- พัฒนาอาชีพทางด้านการเกษตรและด้านอื่นๆ ของประชาชนให้มีรายได้ สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ การว่างงานในตำบลลดลง

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว</u>

- มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมและมีการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>

- ระบบการศึกษา ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของตำบลได้รับการส่งเสริม บริหารจัดการอย่างเหมาะสม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต</u>

- ประชาชนได้รับการให้บริการสาธารณสุขภายในตำบลอย่างทั่วถึง สุขภาพแข็งแรง ลดการเจ็บป่วย ประชาชนเยาวชนห่างไกลยาเสพติด เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนได้รับสวัสดิการสังคม มีความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและส่งเสริมการกีฬาภายในตำบลท่าหลวง

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร</u>

- ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นมากขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม รอบรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง มีการจัดสรรทรัพยากรทำให้เกิดความพร้อมต่อการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

๘.๔ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑ .จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น

๒. จำนวนถนน ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ทีได้รับการบำรุงรักษา

๓. จำนวนระบบประปาที่ได้รับการก่อสร้าง /บำรุงรักษา

๔. จำนวนไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบลที่เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

๑. จำนวนประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเสริม

๒. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาอาชีพด้านเกษตรประมงและปศุสัตว์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะสิ่งปฏิกูล

๓. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา ฟื้นฟู

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริม จัดการคุณภาพการศึกษา

๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ประเพณีศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับการสงเคราะห์

๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับคำแนะนำ ส่งเสริมให้ความรู้เสริมสร้างคุณภาพชีวิต

๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่มีสุขภาพดีขึ้น ระดับการป่วยลดน้อยลง

๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับความปลอดภัยในการดำเนินการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่แสดงออกในการมีส่วนร่วมในระบบการเมืองการปกครอง

๒. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

๘.๕ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงให้มีความสะดวกและมาตรฐาน

๒. เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านแหลงน้ำ ด้านสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการเกษตร

๑. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๒. ลดการว่างงานและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม และปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๑. เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและดูแลสิ่งแวดล้อมภายในตำบลท่าหลวง

๒. เพื่อสร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงความสำคัญของป่าในชุมชนสถานที่แหล่งท่องเที่ยวในตำบลเป็นที่รู้จักแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวในตำบลได้และเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามเป็นที่รู้จักมากขึ้นเพื่อสร้างความสามัคคี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาอาคารสถานที่ของสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด เพื่อรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาในพื้นที่เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนักศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา นันทนาการแก่ประชาชน

๒. เพื่อให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ส่งเสริม สนับสนุน บำรุงรักษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานประเพณีท้องถิ่น ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงานของชาติให้สืบทอดสู่อนุชนรุ่นหลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมเยาวชนให้ห่างไกลยาเสพติด พัฒนาชุมชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๒. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและส่งเสริมการกีฬาภายในตำบลท่าหลวง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๑. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ทางคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ในการประกอบวิชาชีพและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและตลอดจนจัดหาอุปกรณ์ อาคารสถานที่เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

๒. ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนจัดหาอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อเป็นสถานที่รวมกลุ่มประชุมประชาคม

๘.๖ กลยุทธ์

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

๑. ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน ท่อระบายน้ำ ขุดลอกคลอง คลองส่งน้ำสะพาน และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น

๒. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาพัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการเกษตร</u>

๑. การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

๒. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านการเกษตร ประมง และปศุสัตว์ตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว</u>

๑. การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การกำจัดขยะมูลฝอยและการรักษาความสะอาด

๓. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>

๑. ส่งเสริมการศึกษา

๒. ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต</u>

๑. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์

๒. ส่งเสริมให้ความรู้ รณรงค์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. ส่งเสริมป้องกัน ดูแลและรักษาสุขภาพแก่ประชาชน

๔. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร</u>

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการเมืองการปกครอง

๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

๓. การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร

๘.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดเด่นของพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง คือ ด้วยสภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงที่มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำการเกษตรพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทางการเกษตร ประชาชนในเขตพื้นที่มีการปลูกพืชเศรษฐกิจซึ่งสามารถสร้างรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่เป็นจำนวนมาก เช่น ยางพารา ข้าว มันสำปะหลัง ฯลฯ และมีแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ เช่น ภูนกหงส์ ภูโลง ในอนาคตการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย จะเป็นโอกาสที่จะทำให้ตำบลท่าหลวงสามารถนำผลผลิตทางการเกษตรอื่นๆ เข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลท่าหลวง

๘.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคนสังคมและระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนสังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๒.๑ การวิเคราะห์กรอบจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีปี เป็นแผนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้แผนเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยนำโครงการ/กิจกรรมจากแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีไปจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง มีภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ที่สร้างกระบวนการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายประการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง จึงมีบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยมิเพียงจะมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นแต่ยังขยายบทบาทหน้าที่ออกไปรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นด้วย และเป็นองค์กรที่เปิดให้ประชาคมท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ด้วยภารกิจที่มีมากขึ้นจึงมีความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรรายได้ ทั้งที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง และรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความโปร่งใสมากที่สุด การวางแผนถือเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว โดยใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวางแผนการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการปฏิบัติตามแผนงานโครงการที่กำหนดให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในช่วงเวลาที่กำหนด มาการควบคุมติดตาม วัดและประเมินผล โดยการบริหารจัดการตามแผน แผนงาน โครงการนั้นจะต้องเป็นการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส และพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบทั้งโดยหน่วยงานของรัฐและประชาคม

๒.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

๑. จุดแข็ง (Strengths -S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ

๒. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง มีวิสัยทัศน์ และยึดถือแนวทางบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ

๓. ประชากรส่วนใหญ่มีความสามัคคีในการจัดกิจกรรมด้านประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

๔. มีหอกระจายข่าวประจำทุกหมู่บ้าน มีศักยภาพด้านสื่อสารข้อมูลข่าวสาร

๕. ทรัพยากรภายในองค์การมีความพร้อมพอสมควรในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในตำบล

๖. ผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับ อบต.

๗. มีแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ เช่น วัดภูนกหงส์ ภูโลง

๘. ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงมีการปลูกพืชเศรษฐกิจซึ่งสามารถสร้างรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่เป็นจำนวนมาก เช่น ยางพารา ,ข้าว , มันสำปะหลัง ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses-W)

๑. การคมการคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร เช่น สภาพถนนชำรุดทำให้การเดินทางไม่สะดวก

๒. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังไม่ครอบคลุม

๓. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชนซึ่งเป็นต้นเหตุทำให้เกิดมลพิษทางอากาศ

๔. สถานที่ท่องเที่ยวขาดการดูแลพัฒนาฟื้นฟู ขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึงในเรื่องแหล่งท่องเที่ยว

๕. แหล่งน้ำธรรมชาติแห้งในฤดูแล้ง ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตรและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้

๖. เจ้าหน้าที่และประชาชนไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน รวมถึงยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างแท้จริง

๗. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดการสับสนเนื่องจากขาดความชัดเจนรวมทั้งภารกิจการถ่ายโอนที่มีเข้ามาสู่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๓. โอกาส (Opportunities-O)

๑. เป็นพื้นที่เส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงระหว่างอำเภอและจังหวัดอื่น เหมาะแก่การพัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และสถานที่ศิลปวัฒนธรรมประจำท้องถิ่นแก่ผู้ที่เดินทางผ่านได้จดจำ

๒. มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐ เน้นประสิทธิภาพ ประหยัด เป็นธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ และร่วมรับผลประโยชน์

๓. รัฐบาลมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา ปลูกฝังค่านิยม อยู่แบบพอเพียงให้แก่ประชาชน

๔. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเกินศักยภาพ มีหลายช่องทาง ได้แก่ อบจ. จังหวัด กรมที่สังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats-T)

๑. กฎหมายระเบียบข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน

๒. การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนของงบประมาณที่จำกัด

๘) นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น

จากการที่นายประกิจ บุญพรม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ได้แถลงนโยบายของของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ก่อนเข้ารับหน้าที่ ตามมาตรา๕๘/๕๐ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ดำเนินการไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ บรรลุถึงภารกิจตามคำมั่นสัญญาที่ได้ให้ไว้ต่อพี่น้องประชาชนและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนรวมของภาคส่วน โดยยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างถูกต้องและยั่งยืน ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางให้ทั่วถึง ทั้งภายในหม้านและเชื่อมตอระหว่างหมู่บ้าน ทั้งบำรุงรักษา ซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง

๒. ส่งเสริมประสานงานกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานสู่ตำบลท่าหลวงอย่างเป็นระบบ

๓. สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ภายในตำบลท่าหลวง

๔. จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะซึ่งส่องแสงสว่างตามถนน ชุมชน สวนสาธารณะ

๕. ดำเนินการจัดสร้างระบบน้ำประปาให้สะอาด ปลอดภัย พร้อมสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานอย่างพอเพียง

๖. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ป่าเขา ของชุมชนในตำบลท่าหลวง

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑. พัฒนาบุคลากร ข้าราชการ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงให้มีพลานามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ มีความรู้ความสามารถพร้อมสำหรับการบริหารและบริการประชาชน

๒. พัฒนาระบบบริหารองค์กรให้ทันสมัย รวดเร็วและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้มีความรับผิดชอบและประชาชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน

๓. ส่งเสริมผลิตสินค้าในชุมชนและสินค้าที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้มีการสร้างงาน สร้างเงิน สร้างรายได้ในชุมชนให้อยู่ดี กินมีสุข

๔. ส่งเสริมอาชีพหลักทำนา พัฒนาส่งเสริมอาชีพรอง ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์

๕. ส่งเสริมตลาดนัดชุมชน เพื่อเป็นตลาดกลางจำหน่ายสินค้าในท้องถิ่นเพื่อให้พ่อค้าแม่ค้าและผู้บริโภคมีสถานที่จับจ่ายสินค้าที่ถูกสุขอนามัย

๖. สนับสนุนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความเป็นอยู่กับชีวิตและสุขภาพอนามัยของประชาชน

๗. สนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน กิจกรรมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/อสม. เพื่อขับเคลื่อนการทำงานด้านสุขภาพให้กับประชาชน

๓. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

๑. ส่งเสริม พัฒนาให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีศักยภาพ และเป็นศูนย์กลางการเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กระดับปฐมวัยทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ โดยการกำหนดและควบคุมคุณภาพทั้งด้านอาหารให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการ ปรับปรุงศูนย์ฯ ให้ได้มาตรฐานและถูกสุขลักษณะ จัดหาสื่อการเรียนการสอน เครื่องเล่นภาคสนามรวมทั้งการพัฒนาบุคลมกรทางการศึกษาให้มีศักยภาพมากขึ้น

๒. ให้การส่งเคราะห์และจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ทุนการศึกษา แก่เด็กผู้ด้อยโอกาสเรียนดีแต่ยากจน สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ อย่างทั่วถึง สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขในสังคม

๓. สนับสนุนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการป้องกัน ช่วยเหลือ ผู้ประสบอุบัติภัยและสาธารณภัยทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่ รวมทั้งระบบสาธารณภัย

๔. สนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ การกีฬาทุกประเภทเพื่อพัฒนาด้านสุขภาพพร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์กีฬาให้ทุกหมู่บ้าน

๕. สนับสนุนให้ความรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานโดยการจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดทัศนศึกษาดูงาน

๔. นโยบายด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. พัฒนาระบบบริหารองค์กรให้ทันสมัย รวดเร็ว และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้มีความรับผิดชอบและประชาชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนและให้เป็นศูนย์กลางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

๒. เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแห่ประชาชน ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก และความพึงพอใจสูงสุด

๓. จัดโครงการ อบต.เคลื่อนที่ เพื่อบริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนและรับฟังปัญหาความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

๕. นโยบายด้านศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. สนับสนุนให้เด็ก เยาวชน ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมดประเพณีต่าง ๆ ด้านศาสนา

๒. อนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๖. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. จัดให้มีสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนได้มีที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังายอย่างเหมาะสม

๒. รณรงค์ปลูกจิตสำนึกของเด็กเยาวชน ประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแยกกำจัดขยะและดูแลรักษาความสะอาด

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง แบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการดังนี้

๑.) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานภายในออกเป็น ๗ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ
- งานอำนวยการ
- งานเลือกตั้ง
- งานการประชุม
- งานรักษาความสะอาด
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมและระงับโรคติดต่อ
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด

๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ
- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานประชาสัมพันธ์
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- งานนโยบายและแผนงาน
- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานตรวจติดตามและประเมินผล

๑.๓ งานนิติการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานกฎหมาย
- งานนิติกรรมสัญญา
- งานคดี
- งานวินัย
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย
- งานบริหารงานทั่วไป

๑.๕ งานกิจการสภา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- การกิจการสภา
- งานการประชุม
- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- งานติดตามตรวจสอบและประเมินผล

๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์

๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
- งานบุคลากรทางการศึกษา
- งานสิทธิสวัสดิการ
- งานสรรหาและเลือกสรร
- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง
- งานทะเบียนประวัติ
- งานบริหารงานทั่วไป

๒. กองคลัง (๐๔) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ
- งานบริหารงานการคลัง
- งานการเงินและบัญชี
- งานระเบียบการคลัง
- งานสถิติการคลัง
- งานบำเหน็จบำนาญ
- งานบริหารงานทั่วไป

๒.๒ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ
- งานจัดหาพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
- งานจัดซื้อจัดจ้าง
- งานจำหน่ายพัสดุและทรัพยสิน
- งานบริหารสัญญา

๓. กองช่าง (๐๕) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัดสุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรและยาพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา

เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือ สนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้างซ่อมและบำรุง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ
- งานควบคุมอาคาร
- งานการโยธา
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานเครื่องจักรกล
- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานทางหลวงชนบท
- งานบริหารงานทั่วไป

๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ มีหน้าทีรับผิดชอบเกี่ยวกับ
- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง

๓.๓ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ
- งานสาธารณูปโภค
- งานช่างสุขาภิบาล
- งานจัดการคุณภาพน้ำ
- งานระบบการจราจร

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม วัฒนธรรม (๐๘) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษางานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานแผนงานและโครงการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานวิชาการ
- งานการศึกษาในระบบ

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานศาสนา
- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- งานบริหารงานทั่วไป

๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงิน เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ แบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๕.๑ งานพัฒนาชุนชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานพัฒนาชุมชน

๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานกิจการสตรีและคนชรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบลประเภทสามัญ

ลำดับ	ตำแหน่งประเภท	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	สังกัด
1	**บริหารงานท้องถิ่น**	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	1	
		นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	1	
2	**อำนวยการท้องถิ่น**	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	1	สำนักปลัด
		นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	1	กองคลัง
		นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	1	กองช่าง
		นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	1	กองการศึกษา
		นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ	ตำแหน่งประเภท	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	สังกัด
3	**วิชาการ**	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	สำนักปลัด
		วิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	สำนักปลัด
		นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	กองสวัสดิการสังคม
		นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	กองคลัง
		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	หน่วยตรวจสอบภายใน
4	**ทั่วไป**	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	2	กองช่าง
		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	สำนักปลัด
		เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	กองคลัง
		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	กองคลัง
		เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	สำนักปลัด (กำหนดเพิ่ม)

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับ	สายงาน	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน (อัตรา)	สังกัด
1	**การสอน**	ครู	ชำนาญการพิเศษ	2	ศพด.วัดหนองบัว/ศพด.วัดบ้านเทวัญ
		ครู	ชำนาญการ	4	ศพด.วัดหนองบัว (3 คน) ศพด.บ้านแก้งอะฮวน (1คน)

พนักงานจ้าง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	จำนวน (อัตรา)	สังกัด
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ	ผู้มีคุณวุฒิ	๓	สำนักปลัด ๑ อัตรา กองการศึกษาฯ ๑ อัตรา กองช่าง ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม)
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	ตามภารกิจ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	สำนักปลัด
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ตามภารกิจ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	กองคลัง
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ตามภารกิจ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	กองคลัง
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ตามภารกิจ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	กองคลัง
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ตามภารกิจ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	กองช่าง
๗	พนักงานขับรถยนต์	ตามภารกิจ	ผู้มีทักษะ	๑	สำนักปลัด
๘	ผู้ดูแลเด็ก	ตามภารกิจ	ผู้มีทักษะ	๒	ศพด.วัดหนองบัว ๑ อัตรา ศพด.วัดบ้านเทวัญ ๑ อัตรา
๙	คนงาน	ทั่วไป	-	๑	สำนักปลัด
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	๑	ศพด.วัดบ้านเทวัญ ๑ อัตรา

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

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะไม่ต่ำกว่าตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ส่วนราชการละ ๑ อัตรา โดยมีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการซึ่งเป็นผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป เป็นผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

๑) เงินเดือน

๒) เงินประจำตำแหน่ง

๓) เงินค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งที่ว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง คูณ ๑๒ เดือน

กรณีตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนครอง หรือกรณีเป็นตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนค่ากลาง คือ ใช้เงินเดือนขั้นต่ำสุดของตำแหน่งระดับแรกบรรจุบวกกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งถัดจากที่บรรจุแต่งตั้ง (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน สำหรับสายงานประเภททั่วไป และระดับ ปฏิบัติการ – ระดับชำนาญการ สำหรับสายงานประเภทวิชาการ) คูณ ๑๒ เดือน หาร ๒ จะได้เป็นเงินเดือนค่ากลางของตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งปี

๒. ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่นและตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น กรณีเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ใช้วิธีคิดโดยใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง คูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งว่างเดิม หรือกรณีเป็นการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้นขึ้นใหม่ ต้องดูว่าตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่นหรืออำนวยการท้องถิ่นที่ว่างเป็นระดับใด ให้ใช้อัตราเงินเดือนขั้น

ต่ำสุดของประเภทตำแหน่งและระดับนั้นบวกด้วยอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งนั้น คูณ ๑๒ เดือน หาร ๒ จะได้เป็นเงินเดือนค่ากลางของตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งปี

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู หรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลหรือบุคลากรทางการศึกษา

๑.) ตำแหน่งข้าราชการครู หรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลหรือบุคลากรทางการศึกษา ให้คำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง กรณีมีผู้ครองตำแหน่งให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงสุดของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๒.) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ของกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๒ กับอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีเงินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประมาณภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๔. การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน โดนให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำให้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท.,และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.,และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราค่าจ้าง

๕. กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งให้คำนวณอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย โดยการคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๖. ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับการจัดสรร หรือกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนก่อนได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗. สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง ตามประกาศฯ และระเบียบที่กำหนดแล้วให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง โดยให้ประมาณการเฉพาะปีแรกเพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๘. เงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่นให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗

๒) ประกาศ ก.จ., ก.ท.,และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘

๔) ประกาศ ก.จ.,ก.ท.และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอัตราและวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง มีข้าราชการประเภทสามัญ พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อหรือลักษณะงานเดียวกันกับพนักงานส่วนตำบล พนักงาจ้างทั่วไป โดยได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนจ่ายจากเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนของพนักงานครูองค์การบริหารส่วน

ตำบล และผู้ดูแลเด็ก ได้รับการถ่ายโอนจากกรมศาสนาและกรมพัฒนาชุมชน โดยได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนวิทยฐานะ เต็มจำนวน สำหรับในส่วนพนักงานจ้างตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ได้รับการจัดสรรเงินค่าตอบแทนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่เต็มจำนวนที่พนักงานจ้างได้รับจริง และในส่วนเงินค่าตอบแทนที่พนักงานจ้างผู้นั้นมีสิทธิได้รับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงเป็นผู้จ่ายสมทบเพิ่มจนเต็มจำนวน จึงต้องนำเงินส่วนที่จ่ายสมทบมาคิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนั้นด้วย ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ได้ทำการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรในสังกัดทั้งตำแหน่งที่คนครองและตำแหน่งที่ว่างแยกส่วนราชการดังนี้

๑) นักบริหารงานท้องถิ่น

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	1	539,160	16,800	19560	19680	19560	726720	746400	765960
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	1	389,400	42,000	13,320	13,440	13,080	444,720	458160	471,240

๒) สำนักปลัด อบต.,

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	1	402,720	42,000	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	376,080	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	396,000	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	302,280	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520
ผช.จพง.ธุรการ	-	1	138,000	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280
ผช.จพง.การเกษตร	-	1	151,920	-	6,120	6,360	6,600	158,040	164,400	171,000
พนักงานขับรถยนต์	-	1	112,800	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080
คนงาน	-	1	108,000	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
นักการภารโรง	-	1	108,000	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000

๓) กองคลัง

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	422,640	42000	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,524
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	222,240	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	143,520	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	16,200
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง)	ปง./ชง.	1	297,900	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	191,040	-	7,680	8,040	8,280	198,720	206,760	215,040
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	185,760	-	7,440	7,800	8,040	193,200	201,000	209,040
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	195,240	-	7,920	8,160	8,520	203,160	211,320	219,840

๔) กองช่าง

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ผู้อำนวยการกองช่าง (ว่าง)	ต้น	1	393,600	42,000	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460
วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	363,480	-	11,640	12,120	12,480	375,120	387,240	399,720
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	239,640	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	163,440	-	6,600	6,840	7,080	170,040	176,880	183,960

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ผู้อำนายการกองการศึกษา ฯ	ต้น	1	396,000	42,000	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720
ครู	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	202,800	-	8,160	8,520	8,880	210,960	219,480	228,360
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	2	103,920	-	15,240	15,840	16,440	119,160	72,140	151,440
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000

๖) กองสวัสดิการสังคม

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	1	409,320	42,000	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920
นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	299,640	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360

๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	185,040	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาตามมาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวนเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

สำหรับการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีขั้นตอนการปฏิบัติ ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑ การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐–๑๖.๓๐ น.– เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.–เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่๕

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

ปริมาณงานของตำแหน่งต่างๆในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

๑) นักบริหารงานท้องถิ่น

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	การมอบหมายงาน กำกับดูแลและติดตามงานโครงการของหน่วยงานต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนเป้าหมายและผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย	๒๔๐	๒๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
๒	การวางแผน จัดระบบงาน มอบหมายงาน เร่งรัดติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลา ตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด	๒๔๐	๒๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
๓	พัฒนาระบบในการทำงานและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และหนังสือสั่งการ	๒๔๐	๒๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
รวม					๒.๐๓

๒.) หัวหน้าสำนักปลัด

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานการควบคุม กำกับดูแล งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานวิเคราะห์-นโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์ งานรักษาความสะอาด งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน งานดูแลความสะอาดตลาด และรักษาความเรียบร้อยสถานที่สำนักงาน งานพัฒนาชุมชน ให้มีประสิทธิภาพ	๑๙๐	๒๔๐	๔๕,๖๐๐	๐.๕๕
๒	ควบคุมกำกับดูแลงานนิติการ งานงบประมาณ งานพัสดุและทรัพย์สิน ให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๒๐๐	๒๐๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘
๓	มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตาม และแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน	๒๐๐	๒๒๐	๔๔,๐๐๐	๐.๕๓
รวม					๑.๕๖

๓) นักทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	จัดทำและปรับปรุงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๑๘๐	๓๓	๕,๙๔๐	๐.๐๗
๒	จัดทำข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	๑,๐๘๐	๒๓	๒๔,๘๔๐	๐.๓๐
๓	ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๑,๘๐๐	๑	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๔	จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการและพนักงานจ้าง	๙๐	๓๓	๒,๙๗๐	๐.๐๔
๕	จัดทำเรื่องพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการและลูกจ้าง	๒,๘๘๐	๔	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
๖	ออกคำสั่ง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๓๐	๒๐	๖๐	๐.๐๑
๗	ควบคุม ตรวจสอบ การมาปฏิบัติงานฯ	๕	๒๓๐	๑,๑๕๐	๐.๐๒
๘	งานสรรหาการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	๑,๘๐๐	๖	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๙	งานสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	๗,๒๐๐	๒	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๑๐	งานประเมินเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล	๒,๕๒๐	๒	๕,๐๔๐	๐.๐๖

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑๑	งานประเมินเกี่ยวกับวิทยฐานะพนักงานครู	๑,๘๐๐	๖	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๑๒	งานเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ การโอน การย้าย	๑,๐๘๐	๑	๑,๐๘๐	๐.๐๑
๑๓	งานสอบวินัยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๑๔	งานสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ พนักงานจ้าง	๒๖๐	๒๐	๕,๒๐๐	๐.๐๗
๑๕	จัดเตรียมเอกสารประกอบการตรวจ มาตรฐานประจำปี (LPA.) และการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๑๖	จัดเตรียมเอกสารประกอบการตรวจประเมินเพื่อขอรับเงินรางวัลกรณีพิเศษประจำปีงบประมาณ	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๑๗	จัดเตรียมเอกสารประกอบการตรวจประเมินความโปร่งใส (ITA)	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๑๘	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๐๘๐	๓๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๑.๙๙

๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	การจัดทำแผนพัฒนาตำบล	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๓๓
๒	ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาตำบล	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๓	จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี	๗๒๐,๐๐๐	๑	๗๒๐,๐๐๐	๐.๘๗
๔	การนำเข้าข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เข้าสู่ระบบ (e-plan)	๖๐	๒๔๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๕	การนำเข้าข้อมูลงบประมาณรายจ่ายประจำปี เข้าสู่ระบบ การบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Electronic Local Administrative Accounting System : e-LAAS)	๖๐	๓๖๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๖	การโอนงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๑,๐๘๐	๒๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๗	จัดเตรียมเอกสารประกอบการตรวจ มาตรฐานประจำปี (LPA.) และการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๘	จัดเตรียมเอกสารประกอบการตรวจประเมินเพื่อขอรับเงินรางวัลกรณีพิเศษประจำปีงบประมาณ	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๙	จัดเตรียมเอกสารประกอบการตรวจประเมินความโปร่งใส (ITA)	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๑๐	งานประชาสัมพันธ์	๑,๐๘๐	๑๕	๑๖,๒๐๐	๐.๑๙
๑๑	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑,๐๘๐	๓๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๒.๙๐

๕) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กู้ชีพ กู้ภัยและวิทยุสื่อสาร	๑๔๗	๑๕๐	๒๑,๐๐๐	๐.๒๕
๒	งานด้านการธุรการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๒๐	๑๖๐	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓
๓	จัดทำแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๔	งานให้ความร่วมมือโครงการ/กิจกรมต่าง ๆ ของกองอื่น ๆ ส่วนราชการอื่นที่ร้องขอ ฯลฯ	๑๒๐	๒๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๕	โครงการป้องกันและลดอุบัติเหตุช่วงเทศกาล	๕,๔๐๐	๒	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๖	งานช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย การฟื้นฟูบูรณสิ่งชำรุดเสียงหายให้อยู่ในสภาพเดิม	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๔๓
๗	งานด้านควบคุม ดูแล เสนอแนะ ปรึกษาการปฏิบัติงาน อปพร.	๓,๐๐๐	๘	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๘	งานป้องกันการเกิดไขเลือดออกและโรคพิษสุนัขบ้า	๗,๕๐๐	๒	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
๙	งานป้องกันและระงับโรคติดต่อจากสัตว์ (ลัมปีสกิน) ภายในตำบล	๓,๒๔๐	๑	๓,๒๔๐	๐.๐๓
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๑.๘๗

๖) เจ้าพนักงานธุรการ

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานรับ – ส่งหนังสือ	๒๔๐	๖๕๐	๑๕๖,๐๐๐	๑.๘๘
๒	งานร่างโต้ตอบหนังสือ พิมพ์หนังสือ	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๓	งานจัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือ	๑๘๐	๒๔	๔,๓๒๐	๐.๐๕
๔	งานจัดทำและแจกจ่ายข้อมูลหลักฐานหนังสือเวียน	๓๐	๒๐	๖๐๐	๐.๐๑
๕	งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายต่างๆ ภายในสำนักปลัด	๑๕๐	๓๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
๖	งานพัสดุและทรัพย์สินของสำนักงานปลัด	๑๘๐	๔	๗๒๐	๐.๐๑
๗	งานจัดเตรียมประชุม บันทึกการประชุมและจัดทำรายงานการประชุม	๑๘๐	๔	๗๒๐	๐.๐๑
๘	อำนวยความสะดวก ตอดต่อประสานงาน กับทุกส่วนราชการของหน่วยงาน	๒๐	๖๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๙	บันทึกข้อมูลสารสนเทศฐานข้อมูลต่างๆ ในระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ระบบศูนย์ข้อมูลการเลือกตั้ง ผู้บริหารและสมาชิก อปท. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการขยะมูลฝอยระบบข้อมูลกลาง อปท. (INFO)	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๑๐	งานสนับสนุนกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๒,๑๖๐	๖	๑๒,๙๖๐	๐.๑๖
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๒.๒๙

๗) เจ้าพนักงานการเกษตร

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานเพาะปลูก	๗,๒๐๐	๙	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
๒	งานปรับปรุงพันธุ์ ขยายพันธุ์	๗๒๐	๙	๖,๔๘๐	๐.๐๘
๓	งานขยายพันธุ์	๑,๐๘๐	๙	๙,๗๒๐	๐.๑๒
๔	งานส่งเสริมปศุสัตว์	๗๒๐	๙	๖,๔๘๐	๐.๐๘
๕	งานป้องกันโรคติดต่อสัตว์ลัมปีสกิน	๓,๒๔๐	๒	๖,๔๘๐	๐.๐๘
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๑.๑๔

๘) พนักงานขับรถยนต์

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานขับรถยนต์	๒๔๐	๒๕๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
๒	งานบำรุงรักการถยนต์	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๗
๓	งานดูแลรักษาความสะอาดรถยนต์ส่วนกลาง	๖๐	๑๘๐	๑๐๘๐๐	๐.๑๓
๔	งานแจ้งส่งหนังสือ	๒๔๐	๓๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๕	งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๙๐	๔๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๑.๑๕

๙) นักการภารโรง

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	การเปิด-ปิดสำนักงานและทำความสะอาดอาคารสถานที่	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓
๒	งาจัดแต่งกิ่งไม้ กวาดใบไม้ หรือเศษขยะ ดูแลสวนหย่อม รดน้ำต้นไม้	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓
๓	งานตัดหญ้าโดยรอบที่ทำการ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓๐๐	๑๖	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๔	งานจัดเตรียมสถานที่เพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ	๑๘๐	๓๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
๕	งานดูแล ควบคุม บำรุงรักษา พัสดุเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ	๒๐	๙๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๖	งานซ่อมบำรุงต่างๆ เล็กน้อย เช่น แก้ไขไฟฟ้า ประปา ซ่อมโต๊ะ เก้าอี้ งานไม้ งานปูน	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓
๗	งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๑.๑๘

๑๐) คนงานทั่วไป

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานช่วยบริหารประชาชนและผู้มาติดต่อราชการ	๑๕	๒๓๐	๓,๔๕๐	๐.๐๔
๒	งานช่วยจัดทำเอกสารในสำนักปลัด	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๗
๓	งานดูแลและบริการห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘๐	๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๔	งานดูแลรักษาความสะอาดและบริการสำนักปลัด	๑๘๐	๒๓๐	๔๐,๔๐๐	๐.๕๐
๕	งานบ้านงานครัว	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓
๖	งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๑.๑๒

๑๒) ผู้อำนวยการกองคลัง

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานควบคุมดูแล ติดตาม กำกับ ตรวจสอบการรับเงินและเบิกจ่ายเงินงบประมาณ นอกงบประมาณ และเงินอื่นๆ ,การจัดทำบัญชี รายงานสถานะการเงินประจำวัน, การจัดทำรายงานรับจ่ายเงินและงบการเงินต่างๆให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระเบียบฯ ในระบบ e -LAAS	๑๘๐	๒๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๒	ควบคุมดูแล ติดตาม กำกับ ตรวจสอบ การปฏิบัติงานด้านพัสดุและทะเบียนทรัพย์สินของทุกกอง/สำนัก ทั้งระบบมือและระบบ e-GPให้ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบฯ	๑๘๐	๒๔๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๓	ควบคุม ดูแล กำกับร่วมวางแผน การจัดเก็บรายได้ให้มี ประสิทธิภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้คำแนะนำ ปรึกษา การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑๒๐	๒๒๐	๒๖,๔๐๐	๐.๓๒
๔	งานด้านแผนงานและการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและงบประมาณในกอง/หน่วยงาน	๑๒๐	๑๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๕	ตรวจสอบการจัดทำรายการปิดบัญชีประจำปี	๑,๘๐๐	๑	๑,๘๐๐	๐.๐๒
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					

๑๓) นักวิชาการเงินและบัญชี

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	รับฎีกาเบิกเงิน ตรวจฎีกา คุมทะเบียนฎีกา ตรวจสอบทะเบียนรับจ่ายเงิน	๓๐	๑,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๐.๕๑
๒	จัดทำฎีกาเบิกตัดปี หรือจัดทำรายจ่ายค้างจ่าย ฎีกาเบิกเงินสะสม คำนวณ ตรวจสอบ และนำส่งภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายให้กรมสรรพากร	๖๐	๑,๔๓๐	๘๕,๘๐๐	๑.๐๔
๓	จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินกองทุนประกันสังคมและดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๑๒	๗๒๐	๐.๐๑
๔	จัดทำฎีกาแสดงรายงานงบการเงินต่างๆ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	๒๐	๑,๔๓๐	๒๘,๖๐๐	๐.๓๕
๕	รายงานข้อมูลสถิติการคลังท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ	๙๐	๑๒	๑,๐๘๐	๐.๐๑
๖	นำส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๖๐	๑๒	๗๒๐๐	๐.๐๑
ลำดับ	**ลักษณะงานที่ปฏิบัติ**	**เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)**	**ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)**	**เวลาทั้งหมด (ต่อปี)**	**จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ**
๗	จัดเก็บฎีกาให้ถูกต้องตามระเบียบ ระบบ รักษาให้ปลอดภัย	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓
๘	ปิดบัญชีประจำเดือนพร้อมเสนอรายงานงบการเงินทุกสิ้นเดือน	๙๐	๑๒	๑,๐๘๐	๐.๐๑
๙	ปิดบัญชีประจำปีงบประมาณพร้อมเสนอรายงาน	๓๒,๔๐๐	๑	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๒.๖๖

๑๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	รับแบบแสดงรายการทรัพย์สิน พร้อมทั้งตรวจสอบเอกสารหลักฐาน	๒๐	๙๑๒	๑๘,๒๔๐	๐.๒๒
๒	ประเมิน/คำนวณค่าภาษีก่อนส่งให้เจ้าพนักงานผู้เสียภาษี	๑๐	๙๖๙	๙,๖๙๐	๐.๑๒
๓	จัดเก็บรายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองและโอนเงินทุกประเภท ออกใบเสร็จ รับเงิน จัดทำใบส่งเงิน นำเงินฝากธนาคาร	๓๖๐	๑๐๘	๓๘,๘๘๐	๐.๔๗
๔	เร่งรัดจัดเก็บและตรวจสอบภาษีประจำปี ประจำเดือน เช่น ภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนที่และที่ดิน	๑,๐๘๐	๙	๙,๗๒๐	๐.๑๒

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๕	จัดทำทะเบียน ผท.๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖ และ ๑๓	๑,๘๐๐	๙	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
๖	จัดทำแผนการจัดเก็บภาษีประจำปี	๗๒๐	๑	๗๒๐	๐.๐๑
๗	จัดทำทะเบียนและข้อมูลในระบบบัญชี E-LaAs	๑,๐๘๐	๙	๙,๗๒๐	๐.๑๒
๘	จัดทำทะเบียนคุมใบเสร็จรับเงิน เบิกจ่ายพร้อมทำเจาะปรุให้เรียบร้อย รายงานการรบมาและใช้ไปของใบเสร็จรับเงินพร้อมทำเจาะปรุให้เรียบร้อย	๑๘๐	๕๒	๙,๓๖๐	๐.๑๑
๙	ออกใบเสร็จรับเงินได้ทุกประเภทที่เป็นรายรับรอง อบต.	๑๒๐	๕๒	๖,๒๖๐	๐.๐๘
๑๐	จัดทำ ปรับปรุง ข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน โดยระบบ GIS	๓,๖๐๐	๙	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
๑๑	จัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ ภาษีทุกประเภทให้เป็นปัจจุบัน	๑๘๐	๙	๑,๖๒๐	๐.๐๒
๑๒	รายงานภาษีหัก ณ ที่จ่ายประจำปีและสรุปหนังสือรับรอง ณ ที่จ่ายประจำปี	๑,๐๘๐	๑	๑,๐๘๐	๐.๐๑
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๒.๖๖

๑๕) เจ้าพนักงานพัสดุ

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุกลางรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	๑,๘๐๐	๙๓	๑๖๗,๔๐๐	๒.๐๒
๒	ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุกลาง รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการทำบัญชีครุภัณฑ์ จัดทำประวัติครุภัณฑ์ และกำหนดหมายเลขครุภัณฑ์ ตรวจสอบทรัพย์สิน	๓๐	๖๔๘	๑๙,๔๔๐	๐.๒๓
๓	จัดทำแผนการจัดหาพัสดุ แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง และแบบรายงาน (สขร.๑)	๑๒๐	๑๔๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๒.๔๕

๑๖) ผู้อำนวยการกองช่าง

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานอำนวยการ วางแผน กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ พิจารณาเสนอความเห็นชอบงานด้านธุรการ การบริหารงานทรัพยากรบุคคลและงบประมาณในกองช่าง/หน่วยงาน	๑๘๐	๒๑๐	๓๗,๘๐๐	๐.๔๖
๒	การวางโครงการสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการออกแบบ วางผังหลัก ออแบบสถาปัตยกรรม และออกแบบงานด้านวิศวกรรมต่างๆ การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษาและติดตามผลการวิจัยงานทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม	๑,๔๔๐	๓๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๓	การควบคุมการเขียนแบบรูปรายงานการก่อสร้าง การประมาณราคา จัดพิมพ์แบบรูปรายการต่างๆ	๖๐	๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
๔	พิจารณาข้อขัดแย้งต่างๆในด้านงานออกแบบและก่อสร้าง	๖๐	๒๕	๑,๕๐๐	๐.๐๒
๕	ให้บริการตรวจสอบแบบ รูปและรายการ เป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างภายในตำบล เพื่อให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ	๑๘๐	๒๕	๔,๕๐๐	๐.๐๕
๖	ตรวจแบบก่อสร้างด้านโยธาและอาคาร ควบคุมตรวจสอบงานโยธา	๖๐	๓๕	๒,๑๐๐	๐.๐๓
๗	ควบคุมการใช้ บำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ของหน่วยงาน	๖๐	๘๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๘	เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ กรรมการควบคุมการก่อสร้าง กรรมการประมาณราคากลางงานก่อสร้าง	๗๐	๒๕	๑,๗๕๐	๐.๐๒
๙	ให้ความเห็นชอบการอนุญาติ การก่อสร้าง ตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร	๓	๑๒๐	๓๖๐	๐.๐๐
๑๐	วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ตอบปัญหา ให้คำปรึกษา และชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่และเข้าร่วมประชุมกรรมการต่างๆ	๒๓๐	๓๕	๘,๐๕๐	๐.๑๐
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๑.๓๐

๑๗) นายช่างโยธา

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานสำรวจข้อมูลเพื่อออกแบบงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓๖๐	๑๒๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๒	งานออกแบบ เขียนแบบก่อสร้าง	๒,๑๖๐	๓๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
๓	งานประมาณราคาค่าการก่อสร้างในแผนพัฒนา ๓ ปี	๓๖๐	๑๒๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๔	ถอดแบบประมาณราคากลางก่อสร้างตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายและจ่ายขาดเงินสะสม และอื่นๆ	๓,๖๐๐	๒๗	๙๗,๒๐๐	๑.๑๗
๕	การจัดทำเอกสารรายงานการควบคุมงาน	๓,๒๔๐	๒๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
๖	งานควบคุมการก่อสร้าง	๒,๕๒๐	๙	๒๒,๖๘๐	๐.๒๗
๗	งานตรวจสอบ ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน ทางเดินและทางเท้า	๙๐	๑๐	๙๐๐	๐.๐๑
๘	งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตก่อสร้าง	๙๐	๑๐	๙๐๐	๐.๐๑
๙	งานไฟฟ้าสาธารณะ	๓๐	๕๐	๑,๕๐๐	๐.๐๒
๑๐	งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	๓๖๐	๒	๗๒๐	๐.๐๑
๑๑	การปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ การรับ – ส่งหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๑๒	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินกองช่าง	๙๐	๓๐	๒,๗๐๐	๐.๐๓
๑๓	งานติดต่อประสานงานโครงการสาธารณูปโภค	๑,๐๘๐	๑๕	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๔.๓๙

๑๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานอำนวยการ วางแผน กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ พิจารณาเสนอความเห็นชอบงานด้านธุรการ การบริหารงานทรัพยากรบุคคลและงบประมาณในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๘๐	๒๑๐	๓๗,๘๐๐	๐.๔๖
๒	ควบคุมกำกับดูแลงานงบประมาณ งานพัสดุและทรัพย์สิน งานบริหารการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๒๐๐	๒๔๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๓	มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตาม และแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน	๑๙๐	๒๑๐	๓๙,๙๐๐	๐.๔๘
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๑.๕๒

๑๙) เจ้าพนักงานธุรการ

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานสารบรรณและงานธุรการต่างๆ การลงทะเบียนรับ - ส่งหนังสือ การร่าง โต้ตอบ บันทึกข้อมูล จัดทำการเบิกจ่ายเงินและพิมพ์เอกสาร จดหมายและหนังสือราชการต่างๆ การเตรียมการประชุม	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๒	การจัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือเพื่อความสะดวกในการค้นหา	๒๐	๕๒	๑,๐๔๐	๐.๐๑
๓	รวบรวมข้อมูล จัดเก็บข้อมูลสถิติ เช่น สมุดลงเวลาปฏิบัติราชการ รายชื่อพนักงาน ข้อมูลจำนวนบุคลากร เอกสารอื่นๆ	๓๐	๒๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘
๔	ตรวจสอบ ตรวจทานความถูกต้องของเอกสาร หนังสือและจดหมายต่างๆ	๒๐	๓๐	๖๐๐	๐.๐๑
๕	จัดทำและแจกจ่าย ข้อมูลเอกสาร หลักฐาน หนังสือเวียนและวิธีปฏิบัติเพื่อแจ้งให้หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องทราบ	๑๘๐	๑๕	๒,๗๐๐	๐.๐๓
๖	ดำเนินการเกี่ยวกับครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่	๒,๑๖๐	๑	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๗	รวบรวมรายงานผลการปฏิบัติ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการตรวจ	๒,๑๖๐	๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕
๘	บันทึกข้อมูลสารสนเทศลงในระบบคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ระบบ CCIS ระบบ SIS และระบบ E-LaAs เป็นต้น	๑๐,๘๐๐	๒	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๙	บันทึกข้อมูลสารสนเทศระบบ E-LaAs ลงในระบบคอมพิวเตอร์	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๑๐	จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๑๑	จัดทำแผนการจัดหาพัสดุ แผนปฏิบัติการจัดซื้อ จัดจ้าง และแบบรายงานผล กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๐,๘๐๐	๔	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑๒	งานประเพณีและวัฒนธรรม	๑๐๘๐๐	๓	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๑.๔๔

๒๐) นักพัฒนาชุมชน

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานบริการด้านสังคมสงเคราะห์ต่างๆ	๑๐๐	๒๔๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๒	งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๓	งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน จัดระเบียบชุมชน	๘๐	๑๐๐	๘,๐๐๐	๐.๑๐
๔	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้	๕,๔๐๐	๓	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
๕	งานด้านนันทนาการและการกีฬา	๙,๐๐๐	๑	๙,๐๐๐	๐.๑๑
๖	งานขึ้นทะเบียนขอรับเงินสวัสดิการเด็กแรกเกิด	๘๐	๑๘๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๗	งานขึ้นทะเบียนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วย	๘๒,๘๐๐	๑	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
๘	งานประสานงานต่อทะเบียนผู้พิการ	๓๖๐	๑๒	๔๓๒๐	๐.๐๕
๙	งานตรวจสอบข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วย	๑๘๐	๑๒	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๑๐	งานสารบรรณกองสวัสดิการสังคม	๓๐	๒๐	๖,๐๐๐	๐.๐๑
๑๑	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๑,๘๐๐	๑	๑,๘๐๐	๐.๐๒
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๒.๐๕

๒๑) ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	การจัดทำแผนการเรียนการสอน	๗,๒๐๐	๒	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๒	การผลิตสื่อการสอน	๗,๒๐๐	๒	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๓	การผลิตแบบฝึกประสบการณ์	๗,๒๐๐	๒	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๔	การประกันคุณภาพการศึกษา	๒๗,๖๐๐	๓	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
๕	การพัฒนาการจัดการศึกษาของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์	๒๗,๖๐๐	๓	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
๖	การจัดกิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้และหลักสูตรการจัดการศึกษาปฐมวัย	๖๙,๐๐๐	๓	๒๐๗,๐๐๐	๒.๕๐
๗	งานอาคารสถานที่ การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งภายนอกและภายในอาคาร	๕๕,๒๐๐	๓	๑๖๕,๖๐๐	๒.๐๐
๘	งานสานสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัวตลอดเป็นการสื่อกลางในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ผู้ปกครองและสมาชิกในครอบครัวเพื่อทราบพฤติกรรม	๔,๓๒๐	๓	๑๒,๙๖๐	๐.๑๖
๙	การจัดทำแผนและงบประมาณ	๓,๖๐๐	๓	๑๐,๘๐๐	๐.๓๓
๑๐	งานการพัสดุ เช่น จัดทำแผนจัดซื้อจัดจ้าง การจัดซื้อ การตรวจรับการซื้อ จ้าง	๑๕,๑๒๐	๓	๔๕,๓๖๐	๐.๕๕
๑๑	งานธุรการ เช่น ทะเบียนประวัตินักเรียน สถิติการมาเรียน บันทึกการสอน ทะเบียนรับ – ส่งนักเรียนประจำวัน บันทึกสุขภาพ สมุดลงเวลาปฏิบัติราชการ แฟ้มการสอน	๔๑,๕๐๐	๓	๑๒๔,๒๐๐	๑.๕๐
๑๒	งานการเงินและบัญชี เช่น จัดทำงบการเงิน รายละเอียดประกอบงบการเงิน ทะเบียนรับ-จ่ายเงิน การตรวจสอบยอดเงินสดของศูนย์อบรมเด็กฯ	๖๐๐	๓	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๑๓	งานประเพณีและวัฒนธรรม	๑๐,๘๐๐	๓	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๑๑.๐๑

๒๒.) นักตรวจสอบภายใน

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจต่าง ๆ	๑๐,๘๐๐	๔	๔,๓๒๐	๐.๕๒
๒	งานตรวจสอบการเงิน การบัญชี การพัสดุ	๒๑,๖๐๐	๒	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๓	งานตรวจสอบทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒,๕๒๐	๔	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒
๔	งานกำหนดหลักเกณฑ์แนวทางการตรวจสอบภายใน	๑,๐๘๐	๔	๔,๓๒๐	๐.๐๕

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ประมาณงาน (ครั้ง/ปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๕	งานติดตาม ประเมินผลการควบคุมภายใน	๑,๔๔๐	๑	๑,๔๔๐	๐.๐๒
๖	งานสารบรรณหน่วยตรวจสอบภายใน	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๗	งานจัดทำฎีกาเบิกเงินต่าง ๆ หน่วยตรวจสอบภายใน	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๘	งานการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๑,๔๔๐	๑	๕,๗๖๐	๐.๐๗
รวมความต้องการจำนวนตำแหน่ง					๑.๓๒

สำหรับการกำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งครูและบุคคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดพนักงานครูแบ่งเป็น ๒ ประเภท และ ๑ ประเภทสายงานบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. ตำแหน่งของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานครูเทศบาล/พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) ตำแหน่งประเภทพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น ๒ สายงาน

(๑) สายงานการสอน มี ๒ ตำแหน่ง ได้แก่

-ครูผู้ช่วย

- ครู

(๒)สายงานบริหารสถานศึกษา มี ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา

๒) ตำแหน่งประเภทบุคลากรทางการศึกษา ๑ สายงาน ดังนี้

(๑) สายงานนิเทศกการศึกษา

- ศึกษานิเทศ

ทั้งนี้ สามารถศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับสายงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เพิ่มเติมได้จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ข้อ ๔.๕) กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

กรณีเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับงบประมาณแทน เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า **“การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”** สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังพรอมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและประสงค์จะใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสิทธิสวัสดิการ ให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นต้องนำงบประมาณดังกล่าวมาคำนวณเนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

สำหรับในแนวการปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ยึดหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนความต้องการตำแหน่งพนักงานครู ๑ คนต่อเด็กนักเรียน ๑๐ คน และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไปให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มขึ้นอีก ๑ คน ทั้งนี้ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

และในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เป็นอีกตำแหน่งหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องกำหนดความต้องการลงไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถ้าหากว่ามีองค์ประกอบครบตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดสัดส่วนให้มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ๑ คนต่อสถานศึกษา ๔ แห่ง หากมีเศษตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไปให้มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์เพิ่มอีก ๑ คน

๒. พนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ในส่วนการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ได้กำหนดแนวทางไว้ในมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ด้าน ๓. ด้านการบริหารงานบุคคล ข้อ ๓.๑.๑ กรณีอัตราผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็กให้ใช้สัดส่วนแช่นเดียวกันกับครูผู้ดูแลเด็ก

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง มีจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวนทั้งสิ้น ๓ ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองบัว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้งอะฮวนใต้ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านเทวัญ รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนนักเรียน	จำนวนผู้ปฏิบัติงาน		หมายเหตุ
			ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้งอะฮวนใต้	๑๘	๒	-	จัดตั้งเอง
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองบัว	๓๗	๓	๑	ถ่ายโอนกรมศาสนา
๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านเทวัญ	๓๑	๑	๒	ถ่ายโอนกรมศาสนา
รวม		**๘๖**	**๖**	**๓**	

ข้อมูลจากกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.ท่าหลวง ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ (ภาคเรียนที่ ๒/๒๕๖๖)

การกำหนดความต้องการตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดสรรตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองบัว
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านเทวัญ
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้งอะฮวนใต้
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราตำแหน่งใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียภายหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานของส่วนราชการภายในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงจะมีผลต่อการกำหนดตำแหน่งต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

สำหรับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง เป็นองค์การบริหารส่วนตำลขนาดกลาง สามารถมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง ๑ ตำแหน่ง และมีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ต้น อีก ๑ ตำแหน่ง มีการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กรทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยราชการ คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งการจัดตั้งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ได้จัดตั้งก่อนมีที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารส่วนบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ทำให้บางส่วนราชการ เช่น กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม มีการกำหนดจำนวนและตำแหน่งอัตรากำลังไม่ครบถ้วนเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลที่ได้กล่าวมาข้างต้น

สำหรับ การกำหนดโครงสร้างภายในส่วนราชการแต่ละส่วนนั้น จากการสอบถามความคิดเห็นจากหัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยงานนั้นได้ทำการตรวจสอบและทบทวนการแบ่งโครงสร้างภายในของส่วนราชการของตนเองพบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่ามีการแบ่งโครงสร้างภายในเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายแล้ว ยังคงมีกองคลังที่มีภาระงานด้านการบริหารสัญญาแต่ยังมิได้มีการกำหนดงานการบริหารสัญญาลงไว้ในการแบ่งโครงสร้างภายใน ทั้งนี้ได้กำหนดงานการบริหารสัญญาไว้ในงานพัสดุและทรัพย์สิน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ๖ ด้านการพัฒนา ด้านการเมืองและการบริหาร ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ซึ่งงานด้านพัสดุและทรัพย์สินมีผู้รับผิดชอบงานอยู่ ๒ อัตรา คือ เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตราและผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา เพียงพอในการปฏิบัติงานโดยมิต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลประเภทสามัญและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงที่ดำรงตำแหน่ง มีทั้งหมด ๓๖ รายอายุเฉลี่ย ๔๕.๔๓ ปี อายุมากที่สุด ๕๗ ปี อายุน้อยสุด ๓๖ ปี สำหรับตำแหน่งที่ใกล้เกษียณอายุราชการมีจำนวน ๔ ราย ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อายุปัจจุบัน	ปีงบประมาณที่เกษียณ	หมายเหตุ
๑	นางอนงค์ ยุตกิจ	ครู	๕๘	๒๕๖๘	๒ ปี
๒	น.ส.ธนพรรณ พรหมบุตร	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๕๕	๒๕๗๑	๕ ปี
๓	นายรัศมี ธรรมศิริ	ปลัด อบต.	๕๓	๒๕๗๓	๗ ปี
๔	นายนันธวัช วงเวียน	รองปลัด อบต.	๕๒	๒๕๗๔	๘ ปี

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ

จากที่ได้สัมภาษณ์หัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๕ ส่วนราชการ มีส่วนราชการจำนวน ๓ ส่วนราชการที่มีการกำหนดตำแหน่งและอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลยังไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลาง เรื่อง ตำบล เรื่อง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แต่ต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ๒ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. กองช่าง

๑.๑ ประเภทวิชาการ

- วิศกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองการศึกษา

๒.๑ ประเภทวิชาการ

- นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒

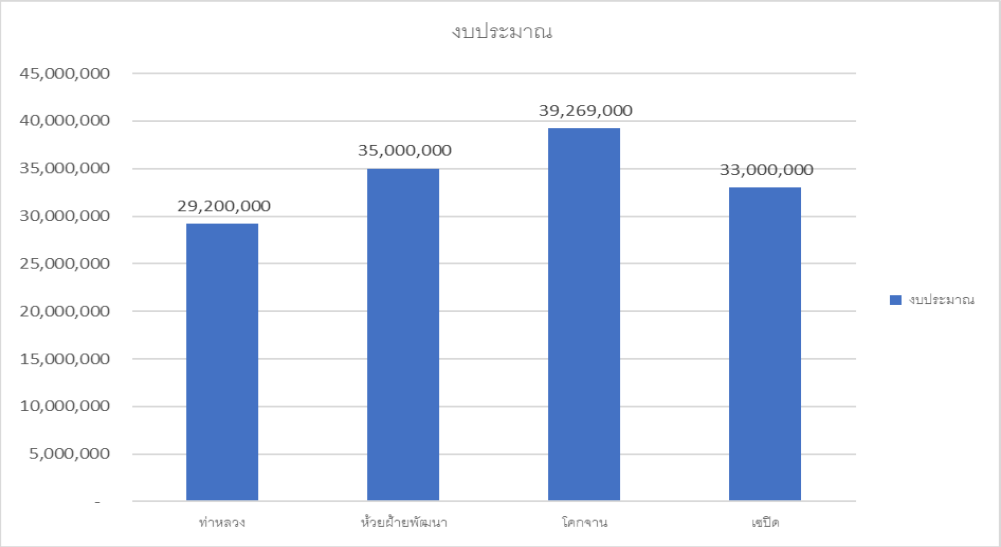
- เจ้าพนักงานการเงิน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

ในส่วนสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แม้นมีการกำหนดจำนวนและตำแหน่งเป็นไปตามประกาศฯ แล้ว แต่เนื่องจากสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นส่วนราชการที่มีความพิเศษกว่าส่วนราชการอื่นคือ กรณีที่ภารกิจที่ได้รับมอบหมายไม่ได้เป็นภารกิจของหน่วยงานใด ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารส่วนบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ปัจจุบัน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ยังไม่มีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ที่จะมารับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง จึงมีความต้องการกำหนดตำตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของรายได้ จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการทุกส่วนให้มีจำนวนและอัตราพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ฯ ได้ จึงอาจต้องเลือกว่าส่วนราชการใดที่จำเป็นต้องกำหนดให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ก่อนเพื่อประโยชน์ของราชการและรองรับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย นโยบายการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงหรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ใกล้เคียงกัน หรือจำนวนเจ้าหน้าที่ใกล้เคียงกัน หรือมีพื้นที่ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงกัน ดังนี้

ที่	อปท./ จำนวนหมู่บ้าน	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (บาท)	ข้าราชการ (ราย)	ลูกจ้างประจำ (ราย)	พนักงานจ้าง (ราย)		พื้นที่ในเขตตำบล ตร.กม./ไร่	รวมอัตรากำลัง
						ภารกิจ	ทั่วไป		
๑	อบต.ท่าหลวง ๙ หมู่บ้าน	๖	๒๙,๒๐๐,๐๐๐	๒๓	-	๑๐	๓	๕๒ ตร.กม. ๕๑,๒๕๐ ไร่	๓๖
๒	อบต.ห้วยฝ้ายพัฒนา ๑๒ หมู่บ้าน	๖	๓๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	๑	๑๗	๔	๕๐ ตร.กม. ๓๑,๒๕๐ ไร่	๔๑
๓	อบต.โคกจาน ๑๒ หมู่บ้าน	๕	๓๙,๒๖๙,๐๐๐	๒๓	-	๑๗	๓	๙๐.๕๔ ตร.กม. ๕๖,๕๘๗ ไร่	๔๓
๔	อบต.เชเป็ด ๑๐ หมู่บ้าน	๕	๓๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	๑	๑๖	๔	๓๕.๑๕ ตร.กม. ๒๑,๙๖๘ ไร่	๔๐



แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบงบประมาณ

การเปรียบเทียบอัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ

อบต. / ส่วนราชการ	อบต.ท่าหลวง	อบต. ห้วยฝ้ายพัฒนา	อบต.โคกจาน	อบต.เชเป็ด
ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑
รองปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑
สำนักปลัด อบต.	๙	๑๑	๑๕	๑๒
กองคลัง	๗	๖	๕	๖
กองช่าง	๔	๕	๖	๗
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๑	๑๓	๑๔	๑๒
กองสวัสดิการสังคม	๒	๓	ไม่ได้กำหนดกอง	ไม่ได้กำหนดกอง
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑
รวม	**๓๖**	**๔๑**	**๔๓**	**๔๐**

การเปรียบเทียบข้อมูลพนักงานแยกประเภทระดับกอง

คำนิยาม

๑) ขรก. หมายความถึง พนักงานส่วนตำบลประเภทสามัญ

๒) ลปจ. หมายความถึง ลูกจ้างประจำ

๓) พจภ. หมายความรวมถึง พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ และพนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ

๔) พจท. หมายความถึง พนักงานจ้างประเภททั่วไป

อบต. / ส่วนราชการ	อบต.ท่าหลวง				อบต.ห้วยฝ้ายพัฒนา				อบต.โคกจาน				อบต.เซเป็ด			
	ขรก.	ลปจ.	พจภ	พจท	ขรก.	ลปจ.	พจภ	พจท	ขรก.	ลปจ.	พจภ	พจท	ขรก.	ลปจ.	พจภ	พจท
สำนักปลัด	๔	-	๓	๒	๕	-	๔	๒	๖	-	๘	๑	๗	-	๔	๑
กองคลัง	๔	-	๓	-	๓	๑	๒	-	๔	-	๑	-	๓	๑	๒	-
กองช่าง	๓	-	๑	-	๒	-	๒	๑	๓	-	๓	-	๒	-	๔	-
กองการศึกษาฯ	๑	-	๑	-	๒	-	๑	-	๒	-	-	-	๑	-	๒	-
กองสวัสดิการสังคม	๒	-	-	-	๒	-	๑	-	ไม่ได้กำหนดกอง				ไม่ได้กำหนดกอง			
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-		๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-

การเปรียบเทียบข้อมูลอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งครู และบุคลากรทางการศึกษา

ประเภท / อบต.	พนักงานครูท้องถิ่น	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
อบต.ท่าหลวง	๖	-	๒	๑
อบต.ห้วยฝ้ายพัฒนา	๒	-	๗	๑
อบต.โคกจาน	๕	-	๕	๒
อบต.เซเป็ด	๓	-	๔	๒

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นประเภทเดียวกัน อยู่พื้นที่ใกล้เคียงกัน และขนาดพื้นที่รับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก จะเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงมีจำนวนอัตรากำลังรวมน้อยสุดเมื่อ แต่หากเทียบเฉพาะข้าราชการแล้วเห็นว่าจำนวนพนักงานส่วนตำบล มีจำนวน ทั้งหมด ๒๓ อัตราเนื่องจากมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการมากกว่า ๑ ส่วนราชการ คือกองสวัสดิการสังคมเพื่อรับผิดชอบงานด้านการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยตลอดจนสวัสดิการอื่น ๆ ที่รัฐจัดให้กับประชาชนในเขตตำบลท่าหลวง ซึ่งมีความหลากหลายและมีปริมาณมากจนต้องดำเนินการกำหนดส่วนราชการนี้แม้นจะทำให้มีการใช้งบประมาณที่เพิ่มขึ้นก็ตาม แต่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงได้วิเคราะห์ถึงภาระค่าใช้จ่ายในการใช้อัตรากำลังทดแทนพนักงานส่วนตำบล คือกลุ่มพนักงานจ้าง เพื่อช่วยเหลือพนักงานส่วนตำบลในการปฏิบัติราชการให้ได้ประสิทธิภาพและความรวดเร็วจำนวนทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา เพื่อลดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลเมื่อเทียบกับงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลเมื่อจำกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เห็นได้ว่าน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่ได้นำมาเปรียบเทียบ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง มีการกำหนดจำนวนอัตรากำลังในปัจจุบันเมื่อเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นข้างเคียง ใช้อัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภาระกิจงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน แต่เนื่องจากมีการมอบภารกิจจากหน่วยงานรัฐอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น ทั้งการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการจัดสวัสดิการให้กับประชาชน ด้านช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการสาธารณสุข และด้านการควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์และพืช หากมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนต้องกำหนดตำแหน่งและจำนวนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เพียงพอ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง จะได้พิจารณาทบทวนจำนวนและอัตรากำลังอีกต่อไป

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ามีการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานพบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงการปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง หมู่ ๘ บ้านหนองสะโน ตำบลท่าหลวง อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๑๓๐ โทร.๐๔๕-๔๒๙๕๕๔ ซึ่งอยู่ห่างจากอำเภอตระการพืชผลไปทางทิศตะวันออกประมาณ ๒๘ กิโลเมตร และมีเนื้อที่อยู่ในเขตรับผิดชอบทั้งหมด ๕๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๑,๒๕๐ ไร่

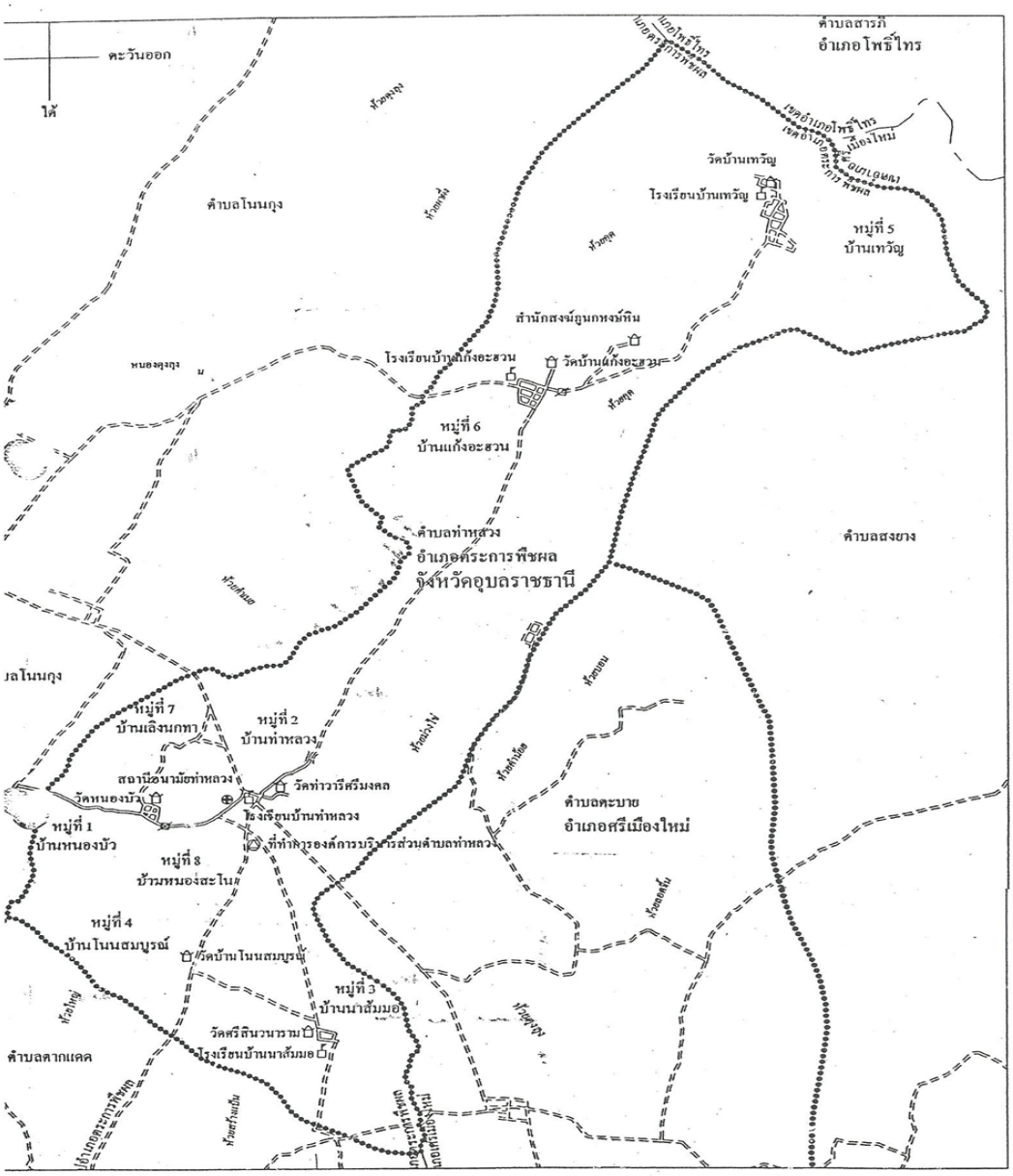
๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

จัดอยู่ในเนื้อที่ประเภทป่าสงวนแห่งชาติ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๐๗ และประกาศเป็นป่าชุมชนโครงการป่าดงขุมคำที่กรมป่าไม้อนุมัติ เมื่อ วันที่ ๑๔ ก.ย.๒๕๔๙ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเนินเขา พื้นที่ส่วนมากเป็นลานหินสลับดิน สภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย มีหินทรายโผล่เป็นลานหินกระจัดกระจายทั่วพื้นที่ ดินที่พบในแถบนี้เป็นดินร่วนปนทราย ลึก ๕๐ ซม. ดินชั้นถัดไปเป็น ดินร่วนเหนียวปนทราย ดินร่วน เป็นดินสีน้ำตาลเข้ม เกิดจากตะกอนลำน้ำหรือวัตถุน้ำ พามาจากบริเวณที่สูงทับอยู่บนชั้นดินที่สลายตัวผุพังของหินพื้น หรือเกิดจากวัตถุต้นกำเนิดต่างชนิดต่างยุค พบบริเวณพื้นที่ค่อนข้างราบเรียบจนถึงลูกคลื่นลอนลาดบนลานตะพักลำน้ำระดับกลาง มีความลาดชันประมาณ ๒ - ๑๒ % เป็นดินลึก มีการระบายน้ำดีปานกลางถึงดี ระดับน้ำใต้ดินอยู่ลึกกว่า ๓ เมตร ในฤดูแล้งมีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ pH ๖.๐-๘.๐ และห้วยมีที่สำคัญ คลองคุด คลองตุงลุง ห้วยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะไหลลงสู่แม่น้ำโขง

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อ บ้านหนองผักแว่น ตำบลสารภี อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี
ทิศตะวันออก	ติดต่อ บ้านม่วงคำสิงห์ ตำบลตะบ่าย อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี
ทิศใต้	ติดต่อ บ้านโพธิ์แสง ตำบลตากแดด อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อ บ้านโนนกุง ตำบลโนนกุง อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

แผนที่ตำบลท่าหลวง



๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพอากาศ สามารถแบ่งออกเป็น ๓ ฤดู ได้แก่

ฤดูร้อน เริ่มประมาณกลางเดือน กุมภาพันธ์ ถึงประมาณกลางเดือน พฤษภาคม ซึ่งเป็นช่วงที่เปลี่ยนจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือเป็นมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ (หรือที่เปลี่ยนจากฤดูหนาวเข้าสู่ฤดูฝน) เป็นระยะที่ขั้วโลกเหนือหันเข้าหาดวงอาทิตย์โดยเฉพาะในเดือนเมษายนประเทศไทยจะเป็นประเทศหนึ่งที่ตั้งอยู่ในบริเวณที่ลำแสงของดวงอาทิตย์จะตั้งฉากกับพื้นผิวโลกจึงทำให้ได้รับแสงอาทิตย์อย่างเต็มที่

ฤดูฝน เริ่มประมาณกลางเดือน พฤษภาคม ถึงประมาณกลางเดือน ตุลาคม ฤดูนี้จะเริ่มเมื่อมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งเป็นลมชื้นพัดปกคลุมประเทศไทย ขณะที่ร่องความกดอากาศต่ำ (แนวร่องที่ก่อให้เกิดฝน) พาดผ่านประเทศไทยทำให้มีฝนชุกทั่วไป ร่องความกดอากาศต่ำนี้ปกติจะเริ่มพาดผ่านภาคใต้ในเดือนเมษายน แล้วจึงเลื่อนขึ้นไปพาดผ่านภาคกลางและภาคตะวันออก ภาคเหนือและอีสาน ในเดือนพฤษภาคมและมิถุนายน ตามลำดับ ประมาณปลายเดือนมิถุนายนจะเลื่อนขึ้นไปพาดผ่านบริเวณประเทศจีนตอนใต้ ทำให้ฝนในประเทศไทยลดลงระยะหนึ่งและเรียกว่าเป็น “ฝนทิ้งช่วง” และมีปริมาณน้ำฝนที่ตกเฉลี่ยในปีผ่านมาประมาณ ๖๗๘.๐ มิลลิเมตร

ฤดูหนาว เริ่มประมาณกลางเดือน ตุลาคม ถึงประมาณกลางเดือน กุมภาพันธ์ เมื่อมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือเริ่มพัดปกคลุมประเทศไทยประมาณกลางเดือนตุลาคม ซึ่งจะนำความหนาวเย็นมาสู่ประเทศไทยเป็นระยะที่ขั้วโลกใต้หันเข้าหา

ดวงอาทิตย์ ตำแหน่งลำแสงของดวงอาทิตย์ทำมุมฉากกับผิวพื้นโลกขณะเที่ยงวันจะอยู่ทางซีกโลกใต้ ทำให้ลำแสงที่ตกกระทบกับพื้นที่ในประเทศไทยเป็นลำแสงเฉียงตลอดเวลา

๑.๔ ลักษณะของดิน

ดินที่พบในแถบนี้เป็นดินร่วนปนทราย ลึก ๕๐ ซม. ดินชั้นถัดไปเป็น ดินร่วนเหนียวปนทราย ดินร่วน เป็นดินสีน้ำตาลเข้ม เกิดจากตะกอนลำน้ำหรือวัตถุน้ำ พามาจากบริเวณที่สูงทับอยู่บนชั้นดินที่สลายตัวผุพังของหินพื้น พบบริเวณพื้นที่ค่อนข้างราบเรียบจนถึงลูกคลื่นลอนลาดบนลานตะพักลำน้ำระดับกลางมีความลาดชันประมาณ ๒ - ๑๒ % เป็นดินลึก มีการระบายน้ำดีปานกลางถึงดี ระดับน้ำใต้ดินอยู่ลึกกว่า ๓ เมตร ในฤดูแล้งมีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ pH ๖.๐-๘.๐ ตามแผนจัดการสำรวจดินจังหวัดอุบลราชธานี มาตราส่วน ๑ : ๒๕๐,๐๐๐ จัดทำโดยกองสำรวจ และจำแนกดิน กรมพัฒนาที่ดิน พื้นที่ส่วนใหญ่ปกคลุมด้วยป่าเต็งรัง ส่วนในพื้นที่เล็กๆ นั้นส่วนใหญ่ใช้ในการปลูกพืช

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ตำบลท่าหลวง มีแหล่งน้ำที่สำคัญทั้งที่เป็นแหล่งน้ำตามธรรมชาติและแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นดังนี้

๑.๕.๑ แหล่งน้ำธรรมชาติ

๑.๕.๑.๑ ลำห้วยกระต่าย
๑.๕.๑.๒ ลำห้วยตุงลุง
๑.๕.๑.๓ ลำห้วยสร้างแป้น
๑.๕.๑.๔ ลำห้วยคุตน้อย
๑.๕.๑.๕ ลำห้วยคุตใหญ่
๑.๕.๑.๖ ลำห้วยคำบักโกก

๑.๕.๒ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๗ แห่ง

๑. ฝายน้ำล้นห้วยคุต หมู่ที่ ๕
๒. ฝายน้ำล้นห้วยคุต หมู่ที่ ๖
๓. ฝายน้ำล้นห้วยคุต หมู่ที่ ๙
๔. ฝายน้ำล้นห้วยคุต หมู่ที่ ๙
๕. ฝายน้ำล้นห้วยสร้างแป้น
๖. ฝายน้ำล้นหลังภูนกหงส์
๗. ฝายชะลอน้ำ หมู่ ๔ บ้านโนนสมบูรณ์

๘. ฝายมีชีวิตตามศาสตร์พระราชา (ฝายลำห้วยคุต หมู่ ๙)

- ประปา แห่ง

๑. ประปา หมู่ที่ ๑ ๒. ประปา หมู่ที่ ๒
๓. ประปา หมู่ที่ ๒ ๔. ประปา หมู่ที่ ๓
๕. ประปา หมู่ที่ ๔ ๖. ประปา หมู่ที่ ๕
๗. ประปา หมู่ที่ ๖ ๘. ประปา หมู่ที่ ๗
๙. ประปา หมู่ที่ ๘ ๑๐. ประปา หมู่ที่ ๙

- สระน้ำสาธารณะประโยชน์ ๗ แห่ง

๑. สระน้ำสาธารณะประโยชน์หมู่ที่ ๑ จำนวน ๑ บ่อ
๒. สระน้ำสาธารณะประโยชน์หมู่ที่ ๒ จำนวน ๑ บ่อ
๓. สระน้ำสาธารณะประโยชน์หมู่ที่ ๓ จำนวน ๑ บ่อ
๔. สระน้ำสาธารณะประโยชน์หมู่ที่ ๔ จำนวน ๑ บ่อ
๕. สระน้ำสาธารณะประโยชน์หมู่ที่ ๗ จำนวน ๑ บ่อ
๖. สระน้ำสาธารณะประโยชน์หมู่ที่ ๘ จำนวน ๑ บ่อ
๗. สระน้ำสาธารณะประโยชน์(หน้าสำนักงานอาคาร อบต.) หมู่ที่ ๘ จำนวน ๑ บ่อ

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ส่วนใหญ่ปกคลุมด้วยป่าเต็งรัง ส่วนในพื้นที่เล็กๆ นั้นส่วนใหญ่ใช้ในการปลูกพืช ซึ่งโดยหลักการแล้วดินชุดนี้ไม่เหมาะสมกับการเพาะปลูก เนื่องจากเนื้อดินไม่อุ้มน้ำ มีความอุดมสมบูรณ์ต่ำ ดังนั้นการเพาะปลูกจึงควรจะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวเสียก่อน ตามแผนจัดการสำรวจดินจังหวัดอุบลราชธานี มาตราส่วน ๑ : ๒๕๐,๐๐๐ จัดทำโดยกองสำรวจ และจำแนกดิน กรมพัฒนาที่ดิน ป่าเต็งรังส่วนใหญ่

พันธุ์ไม้ที่สำคัญ ได้แก่ เต็ง รัง เหียง ประดู่ และเหมือดต่างๆ พืชพื้นล่างเป็นพวกไผ่ป่า หญ้าต่างๆ ข่อยหิน และยังมีไม้ดอกที่สวยงามขึ้นอยู่ตามซอกลานหินทั่วไป เช่น หยาดน้ำค้าง แดงอุบล เอ็นอ้า เหลืองพิสมร กระดุมเงิน ตั้งไก่ (หัวไก่โอก) มณีเทวา ขึ้นอยู่เป็นจำนวนมากกระจายทั่วพื้นที่

สัตว์ป่า : ประเภทสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมขนาดใหญ่ยังไม่พบ พบแต่ขนาดเล็กลงมา สัตว์ป่าที่พบได้ทั่วไป เช่น อีเห็น สุนัข กระต่ายป่า บ่าง ในฤดูแล้งมักจะพบเห็นสัตว์ประเภทหมูป่า แลน (ตะกวด) เป็นต้น และนกนานาชนิดที่พบเห็น เช่น นกเอี้ยง นกขุนทอง นกเขา นกแก้ว นกเจ่าขาว (นกยางกรอกพันธุ์จีน) เหยี่ยว อีกา นกขุนแผน นกกระเต็น นกคุ้ม เป็นต้น

ชนิดพันธุ์ไม้ : ป่าเต็งรัง มีพันธุ์ไม้หลากหลายชนิด เป็นป่าค่อนข้างสมบูรณ์ พันธุ์ไม้ที่พบ ได้แก่ ไม้ประดู่ ไม้ยางนา ไม้กระบาก ไม้เต็ง ไม้รัง ไม้ชาด ไม้กุง เป็นต้น

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง มี ๑ เขตการปกครองคือ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

๒.๒ การเลือกตั้ง มี ๑ เขตการเลือกตั้ง

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๓,๗๘๑ คน จำแนกเป็นชาย ๑,๙๔๓ คน หญิง ๑,๘๓๘ คน จำนวน ครัวเรือน ๙๙๕ ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน
๑	บ้านหนองบัว	๑๕๖	๑๕๘	๓๑๔	๘๒
๒	บ้านท่าหลวง	๓๗๓	๓๕๔	๗๒๗	๑๖๗
๓	บ้านนาส้มมอ	๑๘๑	๑๘๙	๓๗๐	๙๒
๔	บ้านโนนสมบูรณ์	๑๓๔	๑๑๖	๒๕๐	๗๐
๕	บ้านเทวัญ	๓๘๗	๓๕๙	๗๔๖	๑๙๔
๖	บ้านแก้งอะฮวน	๒๑๐	๒๐๗	๔๑๗	๑๒๐
๗	บ้านเลิงนกทา	๑๓๙	๑๓๐	๒๖๙	๗๖
๘	บ้านหนองสะโน	๖๘	๖๑	๑๒๙	๔๐
๙	บ้านแก้งอะฮวนใต้	๒๙๕	๒๖๔	๕๕๙	๑๕๔
	รวม	๑,๙๔๓	๑,๘๓๘	๓,๗๘๑	๙๙๕

: ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๔

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ แรกเกิด – ๖ ปี จำนวน = ๒๑๗ คน

ช่วงอายุ ๗ – ๑๔ ปี จำนวน = ๔๔๓ คน

ช่วงอายุ ๑๕ – ๓๕ ปี จำนวน = ๑,๐๓๓ คน

ช่วงอายุ ๓๖ – ๕๙ ปี จำนวน = ๑,๐๗๕ คน

ช่วงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน = ๓๕๙ คน

(ข้อมูล จากจปฐ. ปี ๒๕๖๒)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน ๔ โรงเรียน ประกอบด้วย

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	โรงเรียนบ้านท่าหลวง	๕๘	๕๑	๑๐๙
๒	โรงเรียนบ้านนาส้มมอ	๓๑	๒๖	๕๗
๓	โรงเรียนบ้านแก้งอะฮวน	๕๘	๕๓	๑๑๑
๔	โรงเรียนบ้านเทวัญ	๒๖	๒๔	๕๐

: ข้อมูลเดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖ (ประจำปีการศึกษา ๑/๒๕๖๖)

➢ **ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง**

มีศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ทั้งหมด ๓ ศูนย์ ประกอบด้วย

ลำดับที่	ชื่อศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์	จำนวนนักเรียน			จำนวนครู	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้งอะฮวนใต้	๘	๑๐	๑๘	๒	จัดตั้งเอง
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองบัว	๒๐	๒๑	๔๑	๔	ถ่ายโอนจากกรมศาสนา
๓	ศูนย์อพัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านเทวัญ	๕	๑๖	๓๑	๓	ถ่ายโอนจากกรมศาสนา
รวม					**๙**	

: ข้อมูลกองการศึกษาฯ อบต.ท่าหลวง ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖ (ประจำปีการศึกษา ๑/๒๕๖๖)

๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลท่าหลวง ๑ แห่ง

ตั้งอยู่บ้านท่าหลวง หมู่ที่ ๒ ตำบลท่าหลวง อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

จำนวนบุคลากรทางด้านสาธารณสุข

- เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๑ คน
- นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๒ คน
- พยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๑ คน
- พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒ คน

- ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑ คน
- อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จำนวน ๖๑ คน

๔.๓ อาชญากรรม

ไม่มีการก่ออาชญากรรมในคดีใหญ่ ๆ มีแต่คดีลักเล็กขโมยน้อยทั่วๆ ไป

๔.๔ ยาเสพติด

มีปัญหาผู้เสพยาเสพติดเล็กน้อยแต่ได้รับการบำบัดจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

มีการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้แก่ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ๔ ราย/ผู้พิการ ๙๔ ราย/ผู้สูงอายุ ๔๑๙ ราย

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมติดต่อระหว่างตำบล และอำเภอตระการพืชผลรวมทั้งการคมนาคมภายในหมู่บ้าน มีรายละเอียดดังนี้

๑. ทางหลวงชนบท สาย อบ.๔๐๐๑ (บ้านท่าหลวง – บ้านเลิงนกทา – ตำบลโนนกุง) ระยะทาง ๖.๐๐ เมตร (ถนนลาดยาง)

๒. ทางหลวงชนบท สาย อบ. ๔๐๖๔ (บ้านนาส้มมอ – บ้านท่าหลวง - บ้านแก้งอะฮวน - บ้านแก้งอะฮวนใต้) ระยะทาง ๑๖,๐๐๐ เมตร (ถนนลาดยาง,ถนนลูกรัง)

๓. ถนนสายแยกทางหลวงชนบท สาย อบ. ๔๐๖๔ – ภูเมย) ระยะทาง ๓,๒๘๐ เมตร (ถนนลูกรัง)

๔. ถนนสาย อบจ. สาย ๓๐๘๖ (บ้านท่าหลวง – อำเภอตระการพืชผล) ระยะทาง ๒๕ กิโลเมตร (ถนนลาดยาง,ถนน คสล.)

๕. ถนนสายบ้านท่าหลวง – ตำบลตากแดด ระยะทาง ๒,๗๕๐ เมตร (ถนนลาดยาง,ถนน คสล.)

๖. ถนนบ้านโนนสมบูรณ์ – บ้านนาส้มมอ ระยะทาง ๑,๖๕๒ เมตร (ถนน คสล.,ถนนลูกรัง)

๗. ถนนบ้านแก้งอะฮวน – บ้านหนองนกเขียน ตำบลโนนกุง ระยะทาง ๑,๖๐๐ เมตร (ถนนลูกรัง,ถนน คสล.)

๘. ถนนบ้านหนองบัว – บ้านเลิงนกทา ระยะทาง ๑,๗๘๙ เมตร (ถนน คสล.)

๙. ถนนบ้านนาส้มมอ – บ้านม่วงคำอีสิงห์ ตำบลตะบ่าย ระยะทาง ๗๐๐ เมตร (ถนนลูกรัง)

๑๐. ถนนบ้านท่าหลวง – บ้านคำน้อย ตำบลตะบ่าย ระยะทาง ๒,๐๙๐ เมตร (ถนนลูกรัง)

๑๑. ถนนบ้านหนองสะโน – บ้านโนนสมบูรณ์ ระยะทาง ๙๐๐ เมตร (ถนนลูกรัง)

๕.๒ การไฟฟ้า

ตำบลทาหลวงมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือนครัวเรือนที่ไม่มีไฟฟ้าใช้เป็นครัวเรือนที่อยู่ห่างไกลชุมชน

๕.๓ การประปา

ตำบลท่าหลวง มีระบบน้ำประปาหมู่บ้านใช้ทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน

๕.๔ โทรศัพท์

ประชาชนส่วนใหญ่ใช้เป็นโทรศัพท์เคลื่อนที่ติดตามตัวเป็นส่วนใหญ่

๕.๕ ไปรษณีย์/การสื่อสาร/การขนส่งวัสดุ ครุภัณฑ์

ที่ทำการไปรษณีย์ (เอกชน) จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่บ้านท่าหลวง ตำบลท่าหลวง อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

พื้นที่การเกษตร	๑๕,๐๙๔ ไร่	คิดเป็น	๖๑.๖ %
- พื้นที่ทำนา	๗,๓๓๐ ไร่	คิดเป็น	๓๐ %
- พื้นที่ทำไร่	๓,๓๑๔ ไร่	คิดเป็น	๑๓.๕ %
- พื้นที่ปลูกยางพารา	๒,๕๕๐ ไร่	คิดเป็น	๑๐.๔ %
- พื้นที่ปลูกไม้ผล	๓๕๐ ไร่	คิดเป็น	๑.๔ %
- อื่น ๆ	๑,๕๕๐ ไร่	คิดเป็น	๖.๓ %

๖.๒ การประมง

-

๖.๓ การปศุสัตว์

หมู่ที่	เจ้าของสัตว์	สุนัข	แมว	รวม
๑.บ้านหนองบัว	๓๖	๖๘	๑	๖๙
๒.บ้านท่าหลวง	๘๑	๑๗๘	๑๗	๑๙๕
๓.บ้านนาส้มมอ	๓๘	๗๖	๑๐	๘๖
๔.บ้านโนนสมบูรณ์	๓๖	๖๘	๑๖	๘๔
๕.บ้านเทวัญ	๑๐๖	๑๙๕	๒๕	๒๒๐
๖.บ้านแก้งอะฮวน	๔๐	๘๐	๒๓	๑๐๓

ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๒

หมู่ที่	เจ้าของสัตว์	สุนัข	แมว	รวม
๗.บ้านเลิงนกทา	๓๓	๖๓	๑๕	๗๘
๘.บ้านหนองสะโน	๑๙	๓๔	๑๑	๔๕
๙.บ้านแก้งอะฮวนใต้	๖๙	๑๕๙	๔	๑๖๓
รวม	๔๕๘	๙๒๑	๑๒๒	๑,๐๔๓

๖.๔ การบริการรวม ๖๑ แห่ง

ประเภทกิจการ	จำนวน (แห่ง) ๖๒
โรงสีข้าว	๑๑
ปั๊มน้ำมัน(แบบหัวจ่าย)	๒
ปั๊มน้ำมัน (แบบหมุน)	๑๔
ร้านค้า	๒๙
โรงกรองน้ำ	๑
รวม	๕๗

: ข้อมูลการจัดเก็บภาษีและค่าใบอนุญาตฯ กองคลัง อบต. ท่าหลวง ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙

๖.๕ การท่องเที่ยว

๑. ภูนกหงส์

๒. ภูโลง

๖.๖ อุตสาหกรรม –

๖.๗ การพาณิชย์/กลุ่มอาชีพ -

๖.๘ แรงงาน -

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

การจัดงานบุญ/งานประเพณีต่าง ๆ จะจัดกันตามความเชื่อที่ยึดถือปฏิบัติกันมาทุกปีและตามจารีตประเพณีเช่นประเพณีลอยกระทง , วันสงกรานต์ ,วันออกพรรษา

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภาษาที่ใช้เป็นภาษากลาง ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๔ สินค้าพื้นบ้านและของที่ระลึกจากกลุ่มแม่บ้าน

กระติบข้าวจากไหลหรือกก

ทอเสื่อ/สาด จาก ไหลหรือกก

กระเป๋าจากซองกาแฟ

ไม้กวาดทางมะพร้าว

กระถางต้นไม้, บ่อปูน ที่ทำจากปูน

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ คือ มีคลองสระเล็กๆตามหมู่บ้าน ที่ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ตลอดทั้งปีได้

๘.๒ ป่าไม้

ประเภทป่าสงวนแห่งชาติ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๐๗ และประกาศเป็นป่าชุมชนโครงการป่าดงขุมคำที่กรมป่าไม้อนุมัติ เมื่อ วันที่ ๑๔ ก.ย. ๔๙ พื้นที่ส่วนใหญ่ปกคลุมด้วยป่าเต็งรัง และมีพื้นที่ป่าที่สำคัญ คือ ป่าสงวนแห่งชาติภูโลง

๘.๓ ภูเขา

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเนินเขาและลานหินสลับดิน มีหินทรายโผล่เป็นลานหินกระจัดกระจายทั่วพื้นที่

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ทรัพยากรดิน โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงภูเขา ดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนดินเหนียวอุ้มน้ำได้ดี ความสมบูรณ์ของแร่ธาตุอาหารต่าง ๆล้วนแต่เป็นข้อจำกัดในการใช้ประโยชน์

๒. ทรัพยากรน้ำ มีแหล่งต้นน้ำลำธารที่สำคัญไหลลงสู่พื้นที่ลุ่มอย่างรวดเร็ว ห้วย, หนอง ,คลอง บางแห่งตื้นเขินไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดปี ทำให้ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภคบริโภคและการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง ทางองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงจึงได้มีการพัฒนาแหล่งน้ำโดยการขุดลอกและก่อสร้างฝายน้ำล้นและน้ำใต้ติดมาใช้ แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๙. อื่น ๆ (ถ้ามี/ระบุด้วย)

๑. มวลชนจัดตั้ง

- อปพร. ทั้งหมด ๘๗ คน
- อสม. ๖๑ คน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง จากประชากรทั้ง ๙ หมู่บ้าน โดยแยกวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน ประกอบด้วย

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคมภายในตำบลและหมู่บ้านยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่จะเป็นเนื่องจากบางส่วนยังเป็นถนนลูกรัง

๑.๒ ปัญหาถนนชำรุด

๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านชำรุด

๑.๔ ปัญหาการระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้าน

๑.๕ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาเศรษฐกิจ

๒.๑ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

- การสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์
- ความรู้การเพิ่มผลผลิตด้านการเกษตร
- ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช
- การส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ด้านการตลาด

๒.๒ ปัญหาจากการว่างงานหลังฤดูการเพาะปลูก

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๓.๒ ปัญหาการทะเลาะกันของกลุ่มวัยรุ่นภายในตำบล

๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๕ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๓.๖ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะมาครอบครอง

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาด้านอาคารสถานที่คับแคบ ไม่มีห้องหรืออาคารที่ใช้จัดเก็บเอกสาร

๔.๒ ปัญหาด้านงบประมาณการพัฒนามีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในตำบล

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการขยะเหลือใช้ภาคการเกษตร

๕.๒ ปัญหาเกี่ยวกับไฟป่าไหม้พื้นที่ป่าและพื้นที่ทางการเกษตร

๕.๓ ปัญหามลพิษทางอากาศ เนื่องจากมีแหล่งสะสม รับซื้อผลผลิตจากยางพารา

๕.๔ ปัญหาลำห้วย หนอง ตามธรรมชาติตื้นเขิน ทำให้ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ปัญหาการเข้าถึงการได้รับบริการด้านสาธารณสุข เมื่อประชาชนได้รับการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุฉุกเฉิน

๖.๒ ปัญหาการระบาดไข้เลือดออก

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอน

๗.๒ ปัญหาการขาดครุภัณฑ์สำหรับศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์

๗.๓ ปัญหาด้านคุณภาพของน้ำดื่มของเด็กนักเรียน

๗.๔ ปัญหาด้านอาคารสถานที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ไม่มีมาตรฐาน หรือทรุดโทรม

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. จัดตั้งงบประมาณในการปรับปรุงซ่อมแซมให้เพียงพอ และ/หรือ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนโครงการที่เกินศักยภาพ

๒. มีการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านที่ชำรุดให้กลับมาใช้โดยเร็ว

๓. แก้ปัญหาการระบายน้ำภายในหมู่บ้านในส่วนที่ยังไม่ได้ดำเนินการโดยเชื่อมต่อกับระบบเดิมที่มีอยู่แล้ว

๔. เป่าทำความสะอาดบ่อบาดาลเพื่อแก้ปัญหาน้ำไม่เพียงพอ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการผลิตเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิต

๒. มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับราคาสินค้าทางการเกษตรเพื่อเป็นข้อมูลในการผลิตจำหน่าย

๓. แก้ปัญหาว่างงานโดยการจัดการฝึกอาชีพ และส่งเสริมการตลาด

๓. ความต้องการด้านสังคม

๑. แก้ปัญหาความแตกแยกทางสังคมในตำบลโดยการจัดกิจกรรมนันทนาการ

๒. มีการจัดทำเขตที่สาธารณะให้ชัดเจน

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

๑. จัดให้มีพื้นที่ในอาคารเพื่อรองรับการใช้บริการจากประชาชนโดยสะดวก

๒. มีการให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของ อปท.ให้ประชาชนได้ทราบ

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้วิถีเกษตรธรรมชาติและลดใช้สารเคมี

๒. ปลูกป่าเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๓. มีการจัดระเบียบการเปิดลานรับซื้อ หรือสะสมผลิตภัณฑ์จากยางพารา

๔. มีการบริหารจัดการน้ำขุดลอก หรือสร้างฝายเก็บกักน้ำตามลำห้วยเป็นระยะเพื่อเป็นการชะลอน้ำ

๖. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. มีการจัดหาน้ำดื่มที่สะอาดปลอดภัยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒. จัดหางบประมาณเพื่อสร้างหรือปรับปรุงอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ชำรุดให้เพียงพอ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองในท้องถิ่น เศรษฐกิจแบบพอเพียง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง จึงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นเข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ(มาตรา ๖๘ (๓))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

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

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
(๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย
(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๔. การส่งเสริมการศึกษา
(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและการส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒. การจัดระเบียบชุมชน สังคม

(๑) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) การผังเมือง

(๔) การควบคุมอาคาร

(๕) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๔) ให้มีตลาด

(๕) การท่องเที่ยว

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กอการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๔ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท ผู้มีคุณวุฒิ ๗ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท ผู้มีทักษะ ๓ อัตรา มีดำรงตำแหน่งตำแหน่ง ๓ อัตรา พนักงาจ้างทั่วไป ๓ อัตรามีผู้ดำรงแหน่ง ๒ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา แต่เนื่องจากภารกิจตามแนวนโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหารในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุในภาระกิจตามแนวนโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยังไม่เพียงพอ จึงยังมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในบางภารกิจตำแหน่งเพื่อให้เป็นไปตามแนวนโยบายการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นต่อไป

๘.๑ <u>โครงสร้าง</u>

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) **รองปลัด อบต.** (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) **<u>๑. สำนักงานปลัด อบต.</u>** หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยการ - งานเลือกตั้ง - งานการประชุม - งานรักษาความสะอาด - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและระงับโรคติดต่อ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์	**ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)** **รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)** **<u>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>** หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยการ - งานเลือกตั้ง - งานการประชุม - งานรักษาความสะอาด - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและระงับโรคติดต่อ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานบริหารงานทั่วไป ๑.๕ งานกิจการสภา - งานกิจการสภา - งานการประชุม - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - งานติดตามตรวจสอบและประเมินผล ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานทะเบียนประวัติ - งานบริหารงานทั่วไป	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานบริหารงานทั่วไป ๑.๕ งานกิจการสภา - งานกิจการสภา - งานการประชุม - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - งานติดตามตรวจสอบและประเมินผล ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานทะเบียนประวัติ - งานบริหารงานทั่วไป	
๒. กองคลัง **ผู้อำนวยการกองคลัง** (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ - งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	**๒. กองคลัง** **ผู้อำนวยการกองคลัง** (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ - งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา	กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
๓. กองช่าง **ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)** ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมอาคาร - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานเครื่องจักรกล - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานทางหลวงชนบท - งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภค - งานช่างสุขาภิบาล - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานระบบการจราจร	**๓. กองช่าง** **ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)** ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมอาคาร - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานเครื่องจักรกล - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานทางหลวงชนบท - งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภค - งานช่างสุขาภิบาล - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานระบบการจราจร	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม **ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานวิชาการ - งานการศึกษาในระบบ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานวิชาการ - งานการศึกษาในระบบ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานบริหารงานทั่วไป	- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานบริหารงานทั่วไป	
๕. กองสวัสดิการสังคม **ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)** ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานกิจการสตรีและคนชรา	**๕. กองสวัสดิการสังคม** **ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)** ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานกิจการสตรีและคนชรา	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (**ปก**./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม กสถ.สรรหา
เจ้าพนักงานพัสดุ (**ปก.**/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม กสถ.สรรหา
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)		**๑**	**๑**	**๑**	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
นายช่างโยธาชำนาญงาน (ปก./**ชก.**)	๒	๒	๒	๒				
พนักงานจ้าง					-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กวัดหนองบัว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก กสถ.
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านแก้งอะฮวนใต้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก กสถ.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กวัดบ้านเทวัญ					-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก กสถ.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง					-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	**ว่างเดิม**
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (**ปก**./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓๔**	**๓๗**	**๓๗**	**๓๗**	**+๔**	**+๑**	**-**	

หมายเหตุ

*** "ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"**

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ. 2567 - 2569

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)*	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	539,160	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,680	19,560	726,720	746,400	765,960	
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)																			
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	396,000	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	
6	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	1	302,280	-	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	
	พนักงานจ้าง					-													
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	1	1	151,920	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,040	164,400	171,000	
9	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
10	ภารโรง	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
11	คนงาน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
กองคลัง (04)																			
12	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	
13	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	1	1	222,240	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	
14	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	+1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม (กสถ.สรรหา)
15	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	143,520	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	
	พนักงานจ้าง																		
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	191,040	-	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,280	198,720	206,760	215,040	
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	195,240	-	1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,520	203,160	211,320	219,840	
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	185,760	-	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,040	193,200	201,000	209,040	
กองช่าง (05)																			
19	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	+1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง (กสถ.สรรหา)
20	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	-	-		1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
21	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	363,480	-	1	1	1	-	-	-	11,640	12,120	12,480	375,120	387,240	399,720	
22	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	239,640	-	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880	
	พนักงานจ้าง																		
23	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	163,440	-	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	170,040	176,880	183,960	

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)																			
24	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	
25	พนักงานจ้าง																		
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	202,800	-	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,880	210,960	219,480	228,360	
	ศูนย์พัฒนาเด็กในวัดหนองบัว																		
27	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-			1	1	1										สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก กสถ.
28	ครู	-	3	3	-	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
29	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (15,910)	-	1	1	112,800	-	1	1	1										เงินอุดหนุน (9,400)
					78,120	-							7,680	8,040	8,280	85,800	93,840	102,120	อปท. สมทบ (6,510)
	ศูนย์พัฒนาเด็กวัดบ้านทววัญ																		
30	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-			1	1	1										สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก กสถ.
31	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
32	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (15,550)	-	1	1	112,800		1	1	1	-	-	-							เงินอุดหนุน (9,400)
					73,800								7,560	7,800	8,160	81,360	89,160	97,320	อปท.สมทบ (6,150)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
33	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (9,000)	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านแก้งละสวนใต้																		
34	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-			1	1	1										สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก กสถ.
35	ครู	-	2	2	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (11)																			
36	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	
37	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	299,640	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
38	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	1	185,040	-	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	
(4)	รวม		40	33	7,561,260	420,000	40	40	40	+4	+1	-	257,940	614,940	267,420	8,536,080	8,823,540	9,113,760	
(5)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,280,412	1,323,531	1,367,064	
(6)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															9,816,492	10,147,071	10,480,824	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															32.02	31.52	31.01	

หมายเหตุ

ข้อมูลเงินเดือน ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2566

* "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวจะกระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

* กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา เพื่อให้กองช่างเป็นไปตามประกาศโครงสร้างฯ

รายการ	2566	2567	2568	2569
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี	29,200,000	30,660,000	32,193,000	33,802,650
หมายเหตุ				
การเพิ่มข้อของประมาณการงบฯรายจ่ายประจำปี ดังนี้				
1. 2567 = เพิ่มจาก 2567 ร้อยละ 5				
2. 2568 = เพิ่มจาก 2568 ร้อยละ .5				
3. 2569 = เพิ่มจาก 2569 ร้อยละ .5				

(ลงชื่อ) ผู้จัดทำ
(นายคณิต วังวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

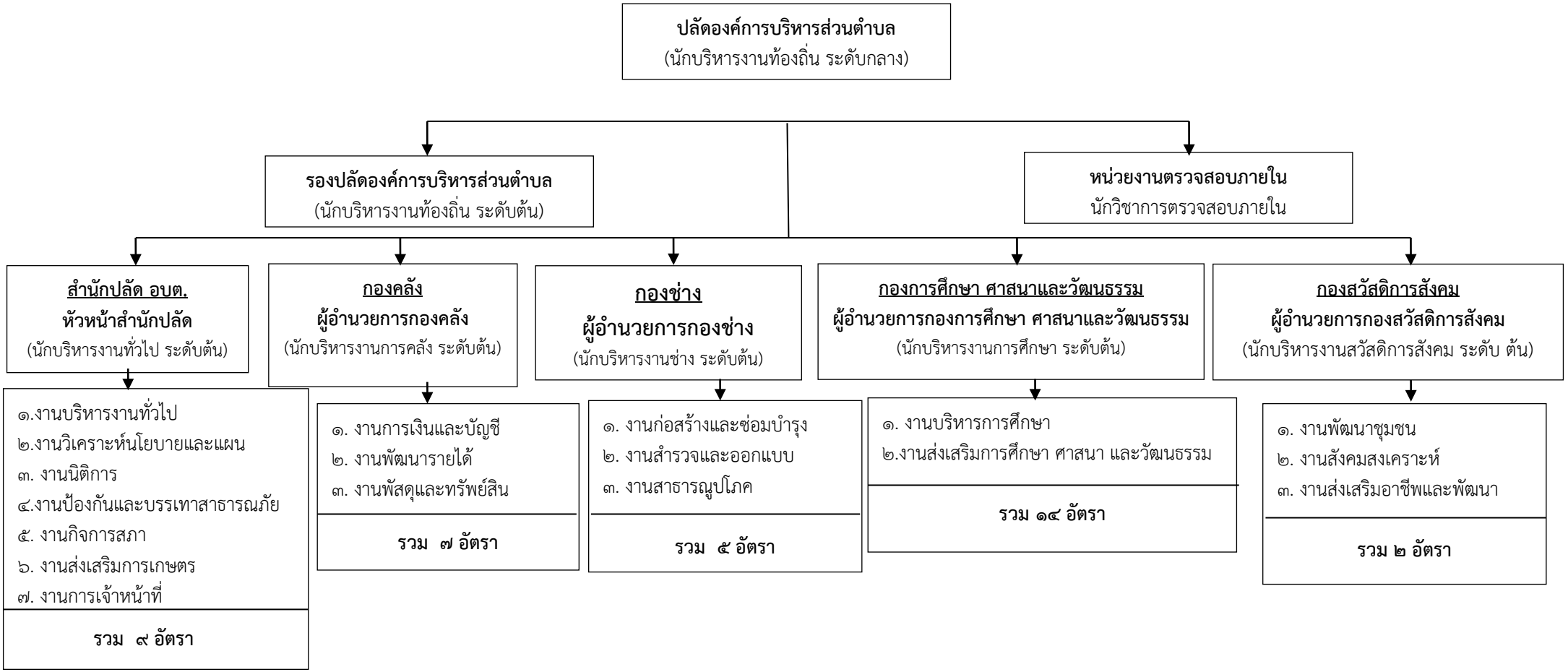
(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวจันธิราพร กางโหลน)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวปฐมคา วรรณชาติ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) ผู้รับรองความถูกต้อง
(นายรัศมี ธรรมศิริ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ) ผู้รับรองความถูกต้อง
(นายประกิจ บุญพรม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



พนักงานส่วนตำบล													พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา						ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวม
บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			บริหารสถานศึกษา	สายงานการสอน								
														ครู								
ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	ผอ.ศพด.	ผช.	ชก.	ชพ	ชช	ชชพ.		ภารกิจ	ทั่วไป	
๑	๑	-	๕	-	-	๓	๓	-	-	๒	๓	-	๓	-	๔	๒	-	-	-	๑๐	๓	๔๐

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. งานบริหารงานทั่วไป
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- ภารโรง (๑)
- คนงาน (๑)

รวม ๔ อัตรา

๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

รวม ๑ อัตรา

๓. งานนิติการ

๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)

รวม ๑ อัตรา

๕.งานกิจการสภา

๖. งานส่งเสริมการเกษตร
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (๑)

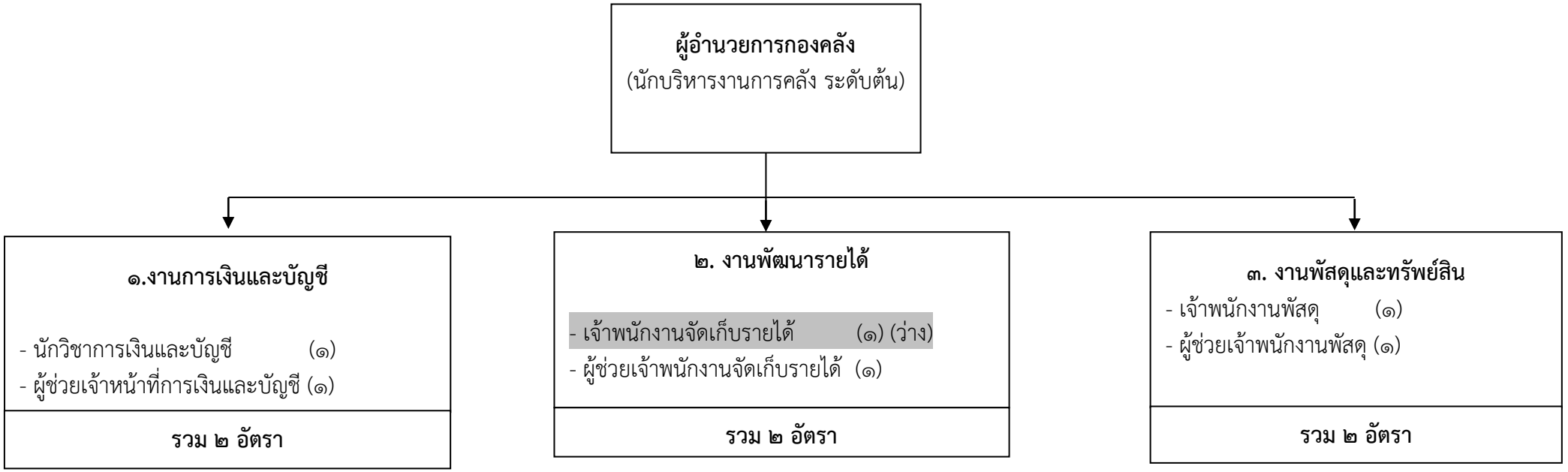
รวม ๑ อัตรา

๗. งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา

รวม ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล										ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวม
อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป						
ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๓	๒	๙

โครงสร้างกองคลัง



พนักงานส่วนตำบล										ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวม
อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป						
ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๓	-	๗

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
(ว่าง)

ตำแหน่งกำหนดเพิ่ม
- ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- วิศวกรโยธา (๑)
- นายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

รวม ๓ อัตรา

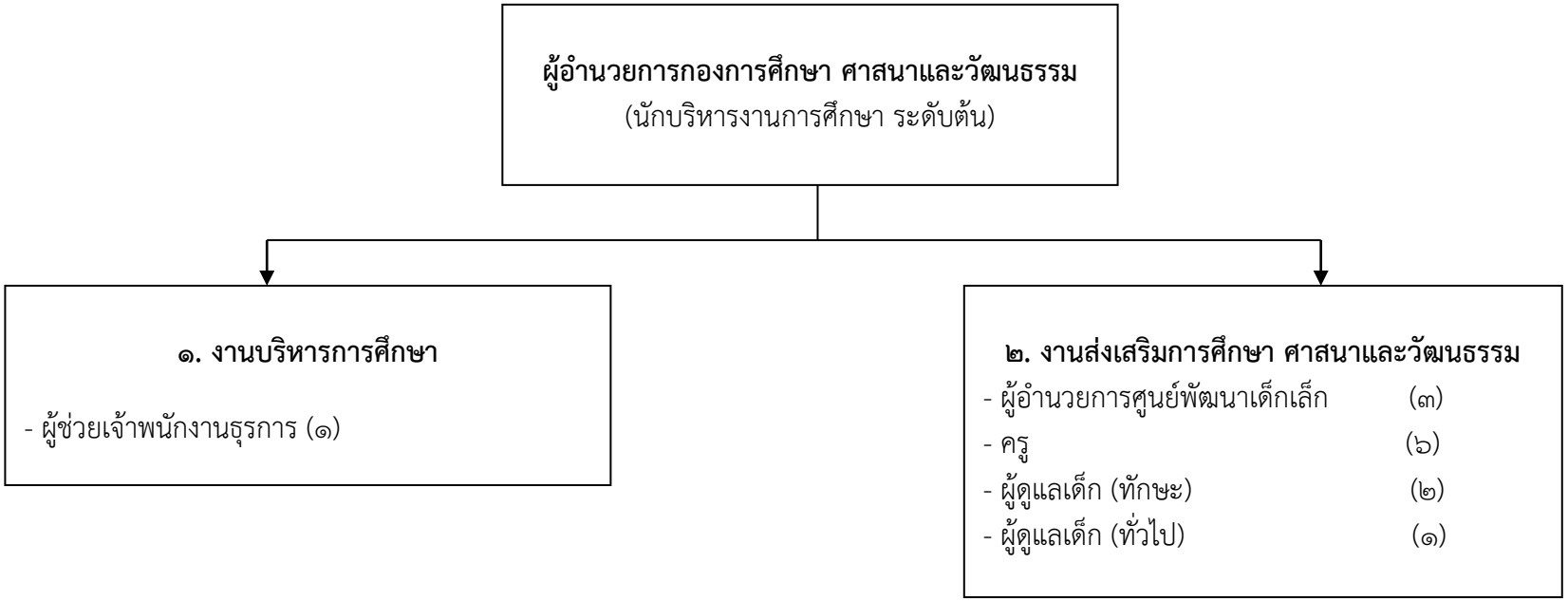
๒. งานสำรวจและออกแบบ
- นายช่างโยธา (๑)

รวม ๑ อัตรา

๓. งานสาธารณูปโภค

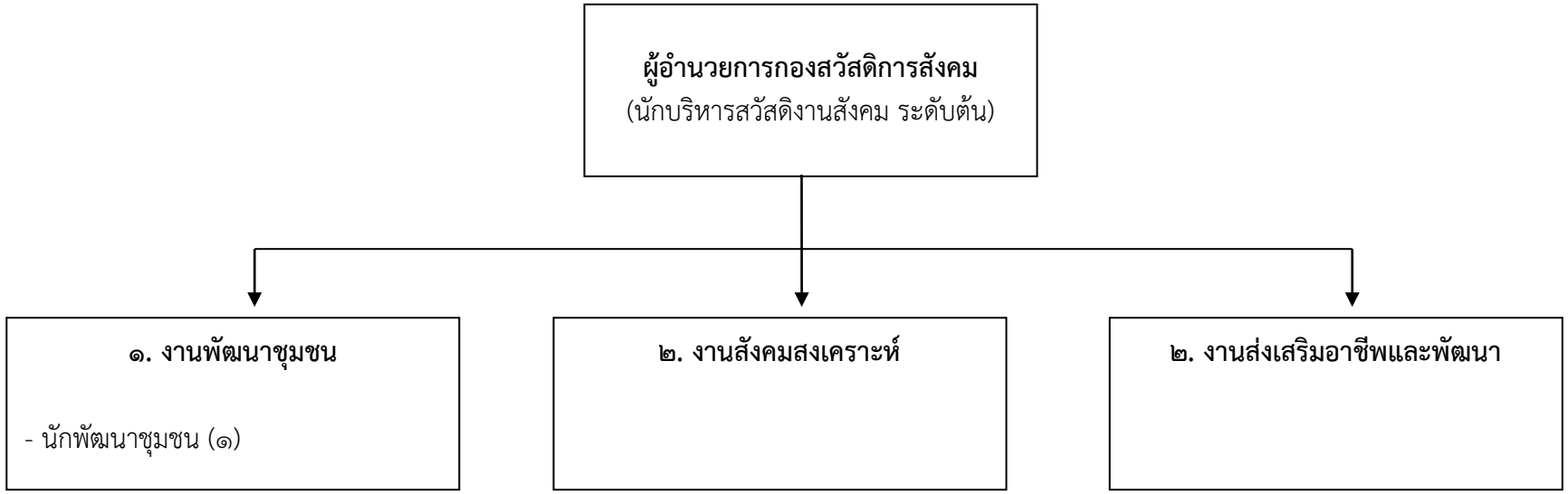
พนักงานส่วนตำบล										ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวม
อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป						
ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



พนักงานส่วนตำบล							พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา						ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวม
อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				บริหารสถานศึกษา	สายงานการสอน											
ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช	ผอ.ศพด	ครูผู้ช่วย	ครู				ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
									ชก.	ชพ	ชช.	ชชพ.							
๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	๔	๒	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๑๔

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



พนักงานส่วนตำบล										ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวม
อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป						
ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑ อัตรา
ปก./ชก.

พนักงานส่วนตำบล										ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวม
อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป						
ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

บัญชีแสดงการจัดการคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
1	นายรัศมี ธรรมศิริ	นม.บ. นิติศาสตร์มหาบัณฑิต	76-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	76-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	539,160 (44,930x12)	8,4000 (7,000x12)	8,4000 (7,000x12)	707,160
2	นายนันธวัช วงเวียน	รป.ม. (สาขา การปกครองท้องถิ่น)	76-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	76-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	389,400 (32,450 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	0	431,400
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)												
3	นางสาวจันธิราพร กางโหลน	วท.บ. (สาขาเคมี)	76-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	76-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	402,720 (33,560 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	0	444,720
4	นายคณิต วังวงศ์	รป.ม. (สาขา การบริหารจัดการ	76-3-01-3102-002	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	76-3-01-3102-002	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	376,080 (31,340 x 12)	0	0	376,080
5	นางสาวศศิวิมล ประพงษ์	รป.ม.	76-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	76-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	396,000 (33,000 x 12)	0	0	396,000
6	นายประสาน วงศ์คำจันทร์	ปวส. (ช่างยนต์)	76-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	76-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	302,640 (25,190 x 12)	0	0	302,640
7	ว่าง (กำหนดเพิ่ม)	-	76-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	76-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	0	0	297,900
	พนักงานจ้าง											
8	นางสาวสุภาพร คำหอม	วท.บ. คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500 x 12)	0	0	138,000

9	นางสาวปิยะดา ทาวะรมย์	วท.บ. เกษตรศาสตร์ (พืชสวน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	151,920 (12,660 x 12)	0	0	151,920
10	นายสมาน กรรมสิทธิ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	112,800 (9,400 x 12)	0	0	112,800
11	นางหนูการ โพธิกันต์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	0	0	108,000
12	นายสุทา อินทร์แก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000 x 12)	0	0	108,000
กองคลัง (05)												
13	นางสาวปฤษดา วรรณชาติ	ศศ.บ. การจัดการทั่วไป (บัญชี)	76-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	76-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	422,640 (35,220 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	0	464,640
14	นางสาวนุชษร ธรรมศรี	บธ.บ. (ทางบัญชี)	76-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	76-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	222,240 (18,520 x 12)	0	0	222,240
15	นายธรรมนูญ พันธ์สุวรรณ	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	76-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	76-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	143,520 (11,960 x 12)	0	0	143,520
16	ว่าง	-	76-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	76-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	0	0	297,900
	พนักงานจ้าง											
17	นางสาวสุภาพร ห่อศรี	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	195,240 (16,270 x 12)	0	0	195,240
18	นางสาวปราณี สีหานาม	ปวช. พาณิชยการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	185,760 (15,480 x 12)			185,760
19	นางสาวสิริพร ปานแดง	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	191,040 (15,920 x 12)	0	0	191,040

กองช่าง (05)												
20	ว่าง	-	76-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	76-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 (3,500 x 12)	0	435,600
21	ว่าง (กำหนดเพิ่ม)	-	76-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชง.	76-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,302 ค่ากลางเงินเดือน	0	0	355,302
22	นายคมกริช พิทยโทณุศาสตร์	ปวท. วิศวกรรมโยธา	76-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	76-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	363,480 (30,290 x 12)	0	0	363,480
23	นายสกล วงษ์เวียน	ปวส. ก่อสร้าง	76-3-05-4701-003	นายช่างโยธา	ชง.	76-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	239,640 (19,970 x 12)	0	0	239,640
	พนักงานจ้าง											
24	นายเทพนิมิตร์ ชนแดง	ปวส. ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	163,440 (13,620 x 12)	0	0	156,480
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)												
25	นางพัทยา นารอด	คบ. วิทยาศาสตร์ทั่วไป	76-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	76-3-08-2107-002	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	396,000 (33,000 x 12)	45,000 (3,500 x 12)	0	441,000
	พนักงานจ้าง											
26	นางสาวสิริมณี ยุตกิจ	ศศ.บ. ภาษาไทย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	202,800 (16,900 x 12)	0	0	202,800

	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านหนองบัว											
27	ว่าง (กำหนดเพิ่ม)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก								*
28	นางปรียาวัฒน์ นันตะบุตร	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	76-3-08-6600-475	ครู		76-3-08-6600-475	ครู		0	0	0	-
29	นางอนงค์ ยุตกิจ	คบ. การศึกษาปฐมวัย	76-3-08-6600-476	ครู		76-3-08-6600-476	ครู		0	0	0	-
30	นางทัศนี นันตบุตร	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	76-3-08-6600-477	ครู		76-3-08-6600-477	ครู		0	0	0	-
	พนักงานจ้าง											
31	นางลำใย อิ่มสะอาด	คบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	190,920 (15,910 x 12)	0	0	190,920
						ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดบ้านเทวัญ						
32	ว่าง (กำหนดเพิ่ม)		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก								*
33	นางประยงค์ แก้วเนตร	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	76-3-08-6600-474	ครู		76-3-08-6600-474	ครู		0	0	0	-
	พนักงานจ้าง											
34	นางสาวเบญจวรรณ รื่นเริง	คบ. ภาษาไทย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	186,600 (15,550 x 12)	0	0	186,600
35	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	0	0	0	-

ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนบ้านแก้งอะฮวนใต้												
36	ว่าง (กำหนดเพิ่ม)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก								*
37	นางสาวแสงทอง คำถา	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	76-3-08-6600-478	ครู		76-3-08-6600-478	ครู		0	0	0	-
38	นางสาวกรรณิการ์ ปักปิ่น	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	76-3-08-6600-479	-	-	76-3-08-6600-479	ครู		0	0	0	-
กองสวัสดิการสังคม (11)												
39	นางสาวปัทมา พุกอนันต์	วท.บ. สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย	76-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	76-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	409,320 (34,110 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	0	451,320
40	นางสาวธนพรรณ พรหมบุตร	ส.บ. วิทยาศาสตร์สุขภาพ	76-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	76-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	299,640 (24,970 x 12)	0	0	299,640
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)												
41	นางสาวชลดา มาสำราญ	บธ.บ. (การตลาด)	76-3-12-3205-001	นักตรวจสอบภายใน	ปก.	76-3-12-3205-001	นักตรวจสอบภายใน	ชก.	185,040 (15,420 x 12)	0	0	185,040

(ลงชื่อ)

(นายประกิจ บุญพรม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

หมายเหตุ

* การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวจะให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล และจังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ภายใต้หลักการ ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไก หรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์สมาร์ทโฟน เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้ง ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำหรับจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****