



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัง
อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัวให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕

ภาคผนวก

๑. ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ที่มีการลงมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)
๓. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของ อบต.ย้ายชื่อ และ อบต.บ้านแห
๔. เอกสารหมายเลข ๑-๕ ขอยุบเลิกตำแหน่ง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองวัว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

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

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

องค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

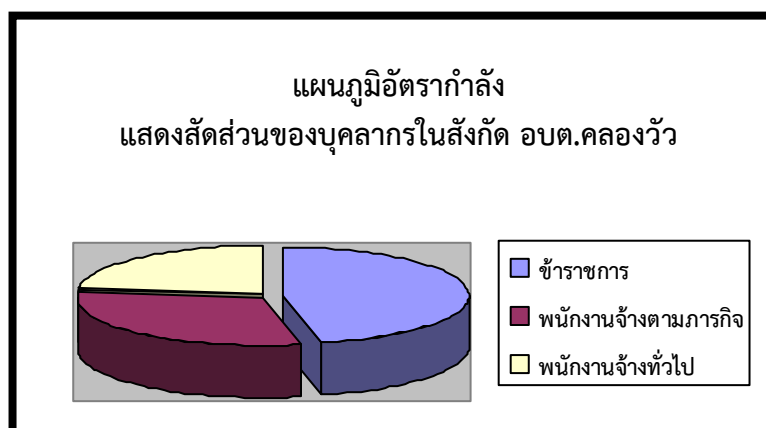
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัวเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลคลองวัว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

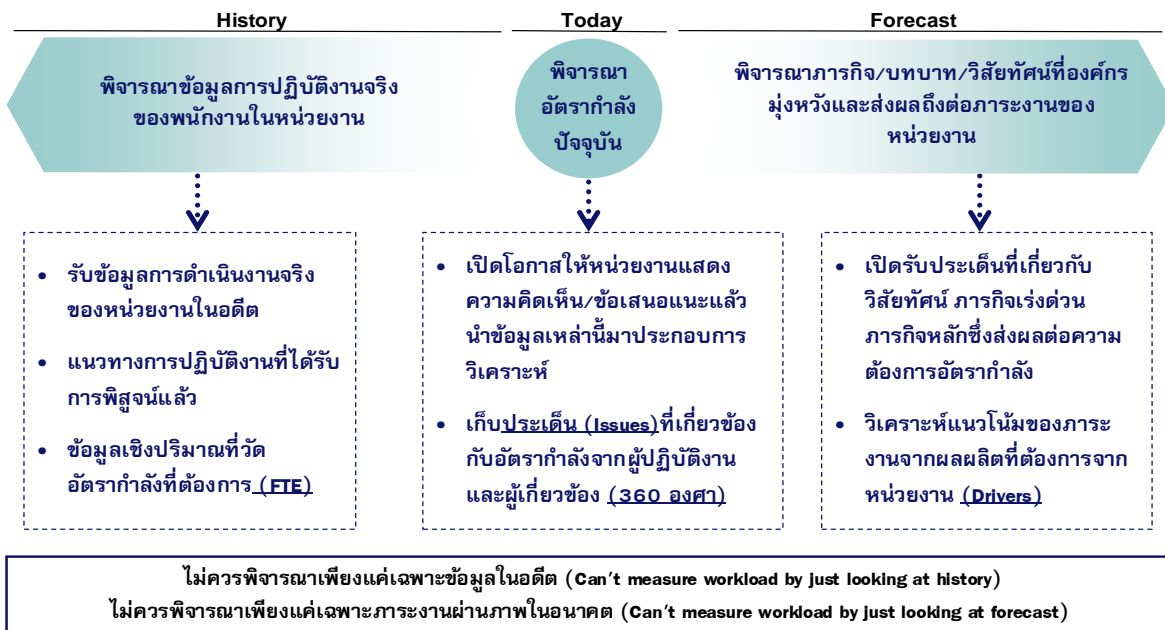
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตร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

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

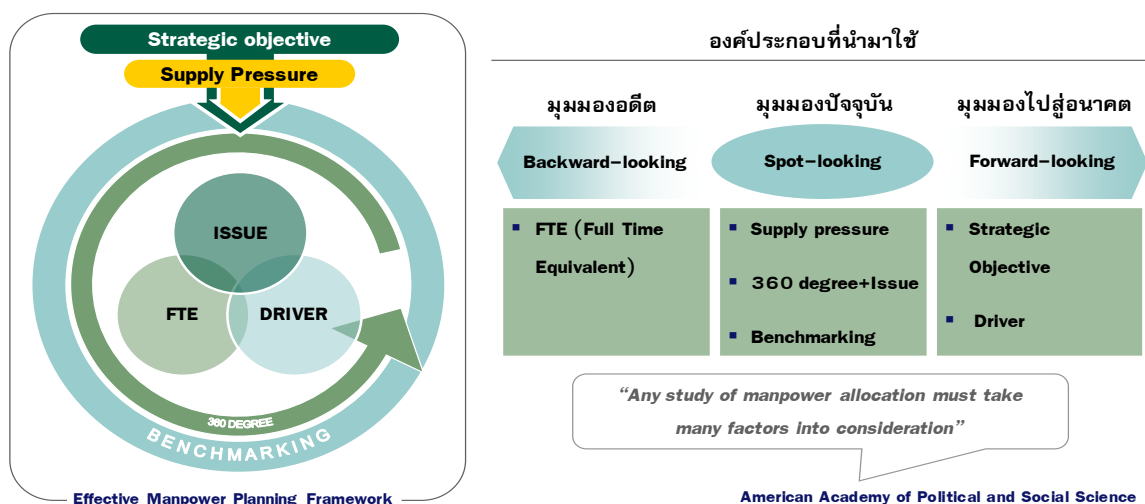
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว (การตรวจประเมิน LPA)

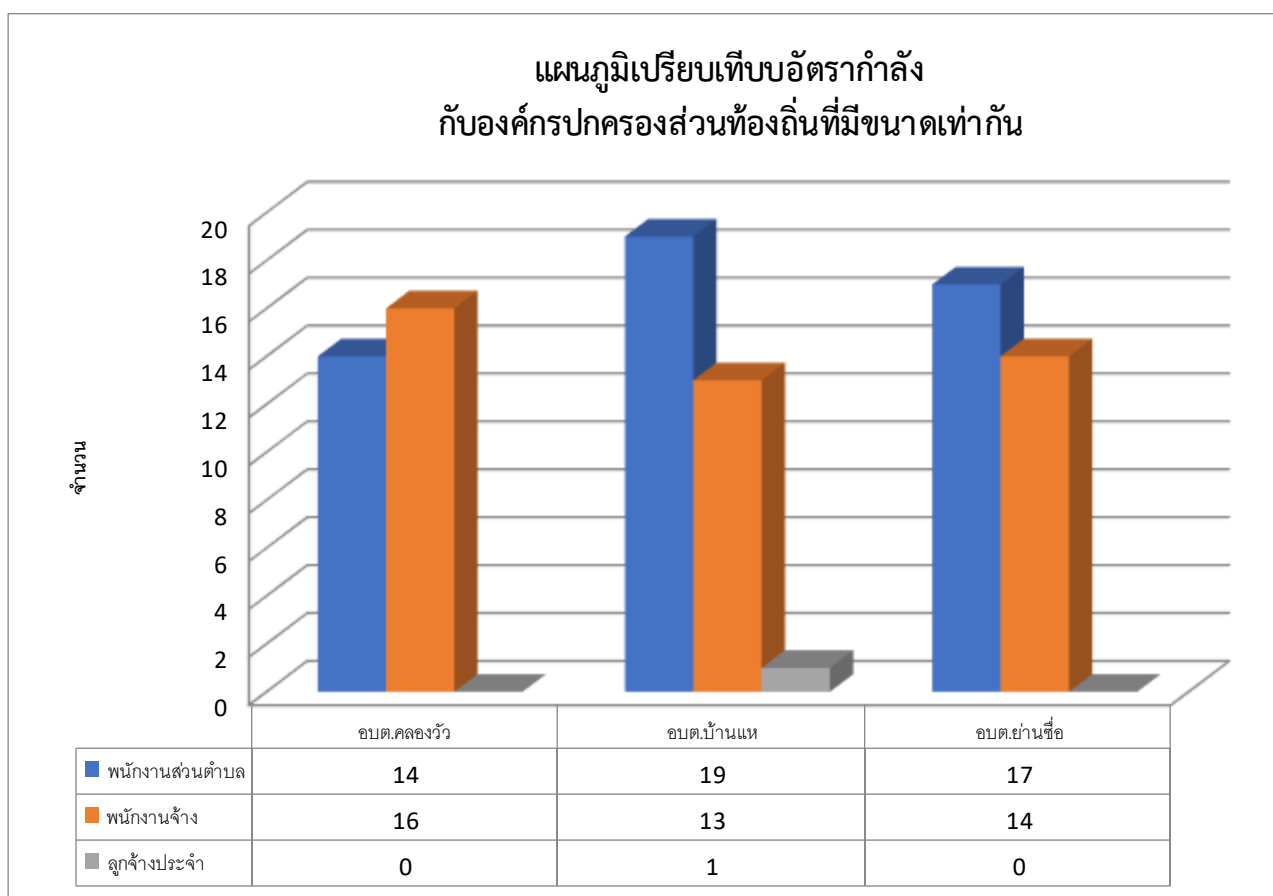
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแห และองค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแห และองค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว มีความจำเป็นต้องปรับลดตำแหน่ง เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ มีปริมาณค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นตามมาเช่นกันจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งบริหารท้องถิ่นที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารท้องถิ่นจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว มีแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทุกคน ได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลคล่องตัวสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไป ได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิต และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลคลองวัว

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว เช่น
กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังใน
แต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว
และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว
ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลคลองวัว เป็นตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๒๔ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๕ หมู่ มีประชากรในพื้นที่ตำบลคลองวัว ๒,๒๔๘ คน มีเนื้อที่ประมาณ ๘.๗๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕,๔๕๖ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีป่าไม้และภูเขา มีคลองชลประทานไหลผ่านพื้นที่ทุกหมู่บ้าน พื้นที่เหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม สภาพภูมิอากาศมี ๓ ฤดู

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว จากการประชุมหมู่บ้าน ทั้ง ๕ หมู่บ้าน โดยแยกวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน ประกอบด้วย

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภค ยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน ๒. ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังมาสามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด ๓. หมู่บ้านขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ ๔. ถนนในตำบล ยังเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง และเป็นหลุมเป็นบ่อ ๕. ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและ อบต. ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ	- ประชาชนมีแหล่งน้ำและมีน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงมีคุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น - ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้ - มีรางระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตัน ไม่ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ - มีถนนให้ประชาชนได้สัญจรไปมาสะดวก - มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการ คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<p>๑. มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ</p> <p>๒. ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน</p> <p>๓. ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๔. ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย</p> <p>๕. ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง</p> <p>๖. มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด</p> <p>๗. ประชาชนบางครัวเรือนบริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพมีตะกอน</p> <p>๘. การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐานและขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน</p> <p>๙. เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัวผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และรับภาระในการดูแลเด็ก</p> <p>๑๐. ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิต</p> <p>๑๑. เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า สารเสพติด และท้องก่อนวัยอันควร</p> <p>๑๒. ประชากรอายุตั้งแต่ ๓๕ ขึ้นไปไม่ได้ตรวจสุขภาพประจำปี จำนวน ๒๙๑ คน</p>	<p>- ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ</p> <p>- ในพื้นที่ประชาชนที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังลดลง</p> <p>- ปริมาณขยะและน้ำเสียถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง</p> <p>- ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง</p> <p>- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง</p> <p>- ควบคุมการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนการพิจารณาออกใบอนุญาตเพื่อไม่เกิดปัญหาจากการก่อสร้างอาคาร</p> <p>- ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ</p> <p>- มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นมีงบประมาณในการศึกษาเล่าเรียน</p> <p>- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี</p> <p>- ผู้พิการได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตและทั่วถึง</p> <p>- เยาวชนและวัยรุ่นมีอนาคตที่ดี</p>

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการ คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
	๑๓. ประชากรที่สูบบุหรี่ จำนวน ๓๐๐ คน ดื่มสุรา จำนวน ๑๗๑ คน	- ประชาชนเลิกสูบบุหรี่และเลิกดื่มสุรา
๓. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว	๑. ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน ๒. ขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ ๓. ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า ๔. ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ระยะเวลาในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ ๕. ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน ๖. ครุว์เรือนมีรายได้เฉลี่ยต่อปีต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๙ ครุว์เรือน ๗. ในเขต อบต.ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว	- ประชาชนสามารถวางแผนการดำเนินงานได้เอง - มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ - ร้านค้าแผงลอยมีสถานที่ในการขายจำหน่ายสินค้า - ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น - ค่าแรงสูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการจ้างงานมากขึ้น - ไม่มีครุว์ที่ตกเกณฑ์มาตรฐานรายได้ - มีแหล่งท่องเที่ยวในเขต อบต. และส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้น อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ ๒. มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการ รวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาทกัน ในชุมชน	- มีระบบควบคุมการจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบเพื่อเตือนให้ระมัดระวัง - มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและส่วนราชการ เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด การให้ผู้นำ อปพร.ควบคุมและระงับเหตุทะเลาะวิวาท
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. เป็นพื้นที่ที่มีดินเค็มและน้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็มหรือมีรสกร่อย ไม่สามารถใช้ในการเกษตรและอุปโภค-บริโภคได้ ๒. มีปัญหาเรื่องขยะและสัตว์เลื้อยเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็นรำคาญ	- ปัญหาเรื่องดินเค็มลดลง จัดหาแหล่งน้ำจากแหล่งอื่นเพิ่มมากขึ้น - ปัญหาขยะและสัตว์เลื้อยลดลง ประชาชนสามารถกำจัดขยะและมูลสัตว์ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการ คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๖. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกสืบทอด ไปมาก	- ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็น ตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกสืบทอด และคงอยู่สืบไป

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง 1(Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับ มัธยมศึกษาที่พอเพียงและหลากหลายสาขา</p> <p>๒. มีสถานอนามัยชุมชนอย่างเพียงพอในตำบล</p> <p>๓. มีวัฒนธรรมและประเพณี และวิถีชีวิตที่มี เอกลักษณ์</p> <p>ประชาชนมีความชำนาญในด้านภูมิปัญญาชาวบ้าน หลายด้าน</p> <p>๔. มีสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับการทำนาพืชสวน และมีความรู้หลากหลายทางชีวภาพ</p> <p>๕. เป็นจุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัด และต่างจังหวัดมีการคมนาคมที่สะดวกโดยทาง รถยนต์ มีเส้นทางคมนาคมติดต่อระหว่างตำบล และระหว่างอำเภอสะดวกใช้การได้ตลอดปี</p> <p>๖. มีอิสระในการบริหารจัดการมีงบประมาณ ในการพัฒนาเป็นของตนเองและตรวจสอบได้</p> <p>๗. ประชาชนมีความต้องการและมีความเข้าใจในการ ปกครองตนเอง</p> <p>๘. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ</p> <p>๙. มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการ สามารถตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบ</p>	<p>๑. ระบบกระจายข่าวสารในพื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรมีจำนวนน้อยไม่ได้สัดส่วน กับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น</p> <p>๒. ขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล มีน้อย</p> <p>๓. แต่ละส่วนราชการในองค์กรยังไม่เห็นความสำคัญ ในการจัดทำแผนพัฒนา ขาดการประสานแผน ในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๔. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาด ความเป็นเอกภาพ</p> <p>๕. ระบบกระจายข่าวสารในพื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรมีจำนวนน้อยไม่ได้สัดส่วน กับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น</p> <p>๖. ขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล</p>

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. นโยบายรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๒. การปฏิรูประบบราชการและนโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของจังหวัด</p> <p>๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>๔. นโยบายของรัฐเอื้อต่อการพัฒนา OTOP และ SME นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ IT</p> <p>๕. นโยบายเร่งรัดการปลูกพืชเศรษฐกิจและการเกษตรปลอดภัย</p> <p>๖. นโยบายการปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง</p> <p>๗. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนโครงการบริหารจัดการลุ่มน้ำ</p> <p>๘. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้ท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๙. สภาพทางเศรษฐกิจของประเทศมีแนวโน้มดีขึ้น</p>	<p>๑. ภาวะเปื้อนบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท</p> <p>๒. การประกอบอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือประเภทเดียวกันส่งผลกระทบทำให้เกิดการแข่งขันในตลาดสูงขึ้น</p> <p>๓. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมือง</p> <p>๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น</p>

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้างจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทาง การจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมากระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกเป็นไปอย่างรวดเร็วและหลายมิติทำให้ภูมิทัศน์ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ก่อให้เกิดโอกาสทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมสิ่งแวดล้อมเทคโนโลยีและการเมืองของประเทศไทยและในขณะเดียวกันก็เป็นความเสี่ยงและภัยคุกคามที่ต้องบริหารจัดการด้วยความยากลำบากมากขึ้น กระแสนิยมและการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์เศรษฐกิจของโลกได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยจากเดิมที่มีโครงสร้างเศรษฐกิจในระบบ “เกษตรแบบพึ่งตนเอง” ต้องปรับตัวและเปลี่ยนไปเป็นระบบเศรษฐกิจที่ “พึ่งพาอุตสาหกรรมและการส่งออก” การพัฒนาในภาคเกษตรลาชาภาฐานการผลิตอื่นที่อาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้นตามลำดับจึงมีปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ระหว่างภาคการเกษตรกับภาคอุตสาหกรรมและระหว่างสังคมในเมืองและชนบทขยายวงกว้างขึ้นและปัญหาความยากจนกระจุกตัวในกลุ่มเกษตรกรรายย่อยและในภาคชนบท การเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของบุคคลสินค้าและบริการ เงินทุนและองค์ความรู้และเทคโนโลยีอย่างเสรีภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์เข้มข้นจะเอื้อให้สามารถประกอบอาชญากรรมในรูปแบบและช่องทางใหม่ๆ ที่แยบยลมากขึ้น สถานการณ์และแนวโน้มดังกล่าวบ่งชี้ว่าประเทศไทยต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาระบบการเตือนภัยและการบริหารความเสี่ยงที่ดีและประชาชนจะต้องได้รับความรู้ที่สามารถพิจารณาญาณใดดีในสถานการณ์ที่ล่อแหลมและมีความเสี่ยง นอกจากนั้นในช่วงต้นศตวรรษที่ ๒๑ กระแสโลกาภิวัตน์ได้ทำให้ภูมิทัศน์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของโลกเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจสังคมอุตสาหกรรมมุ่งสู่เศรษฐกิจสังคมดิจิทัล ประกอบกับในอนาคต ๒๐ ปีข้างหน้าสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในทุกมิติเงื่อนไขภายนอกที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยในอนาคตได้แก่กระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้มข้นขึ้นอย่างต่อเนื่องและความเสี่ยงและท้าทายต่อการปรับตัวมากขึ้น

สำหรับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายในประเทศไทยนั้นผลของการพัฒนาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันทำให้ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ โดยถูกจัดอยู่ในกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลางมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๑ และไต่ระดับสูงขึ้นมาอยู่ในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลางตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ และล่าสุดในปี ๒๕๕๗ รายได้ประชาชาติต่อหัวเพิ่มขึ้นเป็น ๕,๗๓๔.๒ ดอลลาร์ ต่อปี การจ้างงานเพิ่มขึ้น อัตราการว่างงานเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ ๑ ปัญหาความยากจนจึงลดลงตามลำดับ จากร้อยละ ๒๐

ในปี ๒๕๕๐ เป็นร้อยละ ๑๐ ในปี ๒๕๕๖ คุณภาพชีวิตดีขึ้นในทุกระดับ โอกาสการได้รับการศึกษา บริการสาธารณสุข บริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ และการคุ้มครองทางสังคมอื่นๆ รวมถึง การเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ มีความครอบคลุมและมีคุณภาพดีขึ้นตามลำดับในขณะเดียวกันประเทศไทยก็มีความ เป็นสากลมากขึ้น ความร่วมมือระหว่างประเทศไทยกับนานาชาติทั้งในรูปของทวิภาคีและพหุภาคีเพื่อเป็นกลไก และช่องทางในการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของประเทศก็มีความก้าวหน้าไปมาก รวมทั้งกรอบความร่วมมือที่ช่วยทำให้ประเทศไทยสามารถยกระดับมาตรฐานต่างๆ ไปสู่ระดับสากลก็มีความ คืบหน้ามากขึ้น

ประเทศไทยก็ยังมีจุดอ่อนในเชิงโครงสร้างหลายด้าน ทั้งทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ไตแก โครงสร้างประชากรสูงอายุมากขึ้นตามลำดับแต่คุณภาพคนโดยเฉลี่ยยังต่ำและการออมไม่เพียงพอ ประเทศขาดแคลนแรงงานทั้งในกลุ่มทักษะฝีมือสูงและกลุ่มทักษะฝีมือระดับกลาง ระบบเศรษฐกิจภาพรวมยังมิ การผลิตต่ำต่อองค์การเพิ่มปริมาณเป็นแรงขับเคลื่อนหลัก ฐานการผลิตเกษตรและบริการมีผลิตภาพ การผลิตต่ำโดยที่การไหลของความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการเพิ่มมูลค่ายังมีน้อยการลงทุนเพื่อการวิจัย และพัฒนายังไม่เพียงพอ

การวิจัยที่ดำเนินการไปแล้วไม่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจและสังคมได้ อย่างคุ้มค่าการพัฒนาวัฒนธรรมมีน้อยสำหรับการดำเนินงานและการบริหารจัดการภาครัฐก็ยังขาดการบูรณา การจึงสิ้นเปลืองงบประมาณการดำเนินงานเพื่อพัฒนามักขาดความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพต่ำขาดความ โปร่งใสและขาดความรับผิดชอบขณะที่ปัญหาคอร์รัปชันมีเป็นวงกว้าง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบ โลจิสติกส์รวมทั้งการบริหารจัดการน้ำยังไม่เป็นระบบโครงข่ายที่สมบูรณ์และล้าช้า การบังคับใช้กฎหมายยัง ขาดประสิทธิภาพและกฎระเบียบต่าง ๆ ล้าสมัยไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง คนไทยยังมีปัญหาในด้านคุณธรรม จริยธรรมไม่เคารพสิทธิผู้อื่น และไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ขณะที่ความเหลื่อมล้ำและ ความแตกแยกในสังคมไทยยังเป็นปัญหาที่ทลายมากรวมทั้งปัญหาในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่เผชิญกับภาวะขยะล้นเมืองและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมลงในทุกด้าน นอกจากนั้นปัญหาความเหลื่อมล้ำ ในมิติต่างๆ ก็มีนัยยะต่อการสร้างความสามัคคีสมานฉันท์ในสังคมขอจำกัดต่อการยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์ ความจำเป็นในการลงทุนเพื่อยกระดับบริการทางสังคมและโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและ การปฏิรูปกฎระเบียบและกฎหมายที่ทำให้เกิดความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำและที่สำคัญเงื่อนไข จำเป็นที่ต้องปรับตัวคือการแก้ปัญหาความอ่อนแอของการบริหารราชการแผ่นดินที่ทำให้จำเป็นต้องเร่งปฏิรูป ระบบราชการและการเมืองเพื่อให้เกิดการบริหารราชการที่ดี

ทั้งนี้ เงื่อนไขในปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตในทุกมิติจะส่งผลต่ออนาคต การพัฒนาประเทศไทยอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะในเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ภายในประเทศผสมผสานกับปัจจัยภายนอกและก่อให้เกิดทั้งโอกาสและความเสี่ยงในหลากหลายมิติ การที่ประเทศไทยจะสามารถแสวงหาโอกาสจากการพัฒนาของโลกและรับมือกับภัยคุกคามเหล่านี้ได้ จำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรอบด้าน ขณะเดียวกันต้องวิเคราะห์ ศักยภาพภายในประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของประเทศต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น โดยที่ประเทศไทยต้อง ปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนาดใหญ่เพื่อให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เหมาะสมกับภูมิทัศน์ใหม่ของโลกยืดหยุ่นปรับตัวได้เร็วสามารถรับมือกับความเสี่ยงและภัยคุกคามแบบใหม่ได้ และสามารถอาศัยโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงบริบทโลกมาสร้างประโยชน์สุขให้กับคนในชาติได้ไม่ว่า จะเป็นการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมการลงทุนเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การดำรงชีวิตการทำงานและการเรียนรู้ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัย

ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการดำเนินการรวมกันอย่างเป็นเอกภาพมีการจัดลำดับความสำคัญและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหานั้นๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะยาว เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศและกรอบการทำงานของภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้อุตสาหกรรมการพัฒนาประเทศนั้นเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในทุกด้าน คนในชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมั่นคงและประเทศสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้การวิเคราะห์ให้โดยรอบเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัด รวมทั้งความเสี่ยงของประเทศจะนำไปสู่การกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์และเป้าหมายของประเทศที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับร่วมกันในสังคมไทยที่จะส่งผลให้เกิดการผนึกกำลังและระดมทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน มีการบูรณาการและเป็นเอกภาพภายใต้การมองภาพอนาคตของประเทศที่เป็นภาพเดียวกัน

การกำหนดใหม่ “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อมกับกับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมและคนไทยในประเทศมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถาวรยาวนาน

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

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นรูปแบบของวิวัฒนาการที่จะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดต่อการพัฒนาที่รุนแรงขึ้น และเป็นประเด็นท้าทายอย่างมากที่จะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านภายใต้สถานการณ์ที่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมีข้อจำกัดหลายด้าน แต่การแข่งขันในโลกรุนแรงขึ้นมาก แต่คุณภาพคนไทยยังต่ำ กำลังแรงงานมีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูง โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานโดยที่ประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ภายในสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มเสื่อมโทรมอย่าง

รวดเร็วเป็นทั้งต้นทุนในเชิงเศรษฐกิจและผลกระทบร้ายแรงต่อคุณภาพชีวิตประชาชน ในขณะที่การบริหารจัดการภาครัฐยังด้อยประสิทธิภาพ ขาดความโปร่งใส และมีปัญหาคอร์รัปชันเป็นวงกว้าง ท่ามกลางปัญหาท้าทายที่หลากหลายดังกล่าวซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาว ก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าประเทศจะพัฒนาต่อไปให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนได้ ในระยะยาวนั้น ประเทศต้องเร่งเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ควบคู่กับการพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกด้านและในทุกช่วงวัย และพัฒนาโลจิสติกส์ให้เป็นระบบโครงข่ายที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ให้เป็นปัจจัยสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาที่สำคัญ ขณะเดียวกันการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่และเมืองมากขึ้นเพื่อกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทั่วถึงและเป็นการสร้างฐานเศรษฐกิจและรายได้จากพื้นที่เศรษฐกิจใหม่มากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคมไทยลง และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันจากการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่

ภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานสำหรับการพัฒนาประเทศไทยทั้งในทุกด้านดังกล่าว ในขณะที่แนวโน้มโลกที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่อย่างรวดเร็ว ประเทศต่างๆ กำลังเร่งพัฒนานวัตกรรมและนำมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าผลผลิตและเพิ่มผลิตภาพการผลิตเพื่อเป็นอาวุธสำคัญในการต่อสู้ในสนามแข่งขันของโลก รวมทั้งการใช้ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทยที่จะต้องเร่งพัฒนานวัตกรรมและนำมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกๆ ด้านต่อจากนี้ไป โดยต้องผลักดันขับเคลื่อนการปฏิรูปในเรื่องคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ การลงทุนในการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งการสร้างโอกาสการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมในระดับชุมชนและพัฒนาด้านสังคมเพื่อปรับโครงสร้างประเทศไทยและการพัฒนาโดยรวมสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ทั้งนี้การพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับการพัฒนาต่างๆ ดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องปรับการบริหารจัดการให้มีธรรมาภิบาลในทุกระดับต้องปรับให้สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพเป็นธรรม มีธรรมาภิบาล และด้วยสภาพปัญหาที่เรื้อรังและเชื่อมโยงกันซับซ้อนรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงปัจจัยภายนอกประเทศที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยมากขึ้น การพัฒนาเพื่อเสริมจุดแข็งและแก้ปัญหาจุดอ่อนดังกล่าวให้ปรากฏผลสัมฤทธิ์ได้อย่างจริงจังนั้นนับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่สำหรับประเทศไทย ดังนั้น ภาคส่วนต่างๆ ในสังคมมีความตระหนักร่วมกันว่าการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ลุล่วงสัมฤทธิ์ผลได้จริงจึงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ท้าทายในทุกด้านดังกล่าวนี้ ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นแผนแม่บทที่กำหนดเป้าหมายอนาคตประเทศในระยะยาวและวางแนวทางการพัฒนาหลักๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายอนาคตของประเทศที่วางไว้ โดยที่แผนแม่บทการพัฒนาในระยะยาวจะเป็นกรอบที่ช่วยกำกับให้การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ มีการบูรณาการกัน แผนพัฒนาและแผนเฉพาะด้านในระดับต่างๆ มีความเชื่อมโยงเป็นลำดับที่เหมาะสมและมีความสอดคล้องกันภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และการกำหนดเป้าหมายในระยะยาวที่ชัดเจนส่งผลให้ต้องมีความต่อเนื่องในการแก้ปัญหารากฐานและการพัฒนาพื้นฐานให้แข็งแกร่ง รวมทั้งต้องมีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกๆ ระดับ

หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ ๕ ปีที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีโดยมีหลักการสำคัญของแผนฯ ดังนี้

๑. ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุลและเหมาะสม มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคนมีความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ มีที่ยืนและเปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุขและอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ในขณะที่ระบบเศรษฐกิจของประเทศก็เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพและมีเสถียรภาพ การกระจายความมั่งคั่งอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นการเติบโตที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ความหลากหลายทางชีวภาพ ชุมชนวิถีชีวิต ค่านิยม ประเพณีและวัฒนธรรม

๒. ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนกทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

๓. ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทยในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนามตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยที่วิสัยทัศน์ดังกล่าวต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจอธิรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงาน อาหารและน้ำ ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีประเทศไทยไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า

๔. ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๙” ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรก และเป้าหมายในระดับย่อยลงมา ควบคู่กับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้งนี้ เป้าหมายประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งเป็นยอมรับร่วมกันนั้นพิจารณาจากมิติต่างๆ ทั้งประเด็นและลักษณะของการพัฒนา ลักษณะฐานการผลิตและบริการสำคัญของประเทศ ลักษณะของคนไทยและสังคมไทยที่พึงปรารถนา และกลุ่มเป้าหมายในสังคมไทย โดยกำหนดไว้ดังนี้ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการ

ในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรม ทุนมนุษย์ทักษะสูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะ มาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

๕. ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” จากการที่แผนพัฒนาฯ เป็นกลไกเชื่อมต่อในลำดับแรกที่จะกำกับและส่งเสริมแนวทางพัฒนาและเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับและในแต่ละด้านอย่างสอดคล้องกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงให้ความสำคัญกับการใช้กลไกประชารัฐที่เป็นการรวมพลังขับเคลื่อนจากทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน โดยมีการกำหนดประเด็นบูรณาการของการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูง และการกำหนดในระดับแผนงาน/โครงการสำคัญที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความครอบคลุมหลากหลายมิติมากกว่าในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ผ่านๆ มา ในการกำหนดเป้าหมายได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของยุทธศาสตร์ชาติและการเป็นกรอบกำกับเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับย่อยลงมาที่จะต้องถูกส่งต่อและกำกับให้สามารถดำเนินการให้เกิดขึ้นอย่างมีผลสัมฤทธิ์ภายใต้กรอบการจัดสรรงบประมาณ การติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการรวมทั้งการพัฒนาระบบราชการที่สอดคล้องเป็นสาระเดียวกันหรือเสริมหนุนซึ่งกันและกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงกำหนดประเด็นบูรณาการเพื่อการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางสำคัญประกอบการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน รวบรวมและกำหนดแผนงาน/โครงการสำคัญในระดับปฏิบัติและกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาเชิงพื้นที่ในระดับสาขาการผลิตและบริการและจังหวัดที่เป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญ

นอกจากนั้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมุ่งเสริมสร้างกลไกการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันมากขึ้นทั้งกลไกที่เป็นกฎหมายและกฎ ระเบียบต่างๆ และกลไกการทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในทุกระดับให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ ลดความซ้ำซ้อน ทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันก็เพิ่มบทบาทของกลไกภาคองค์ความรู้ เทคโนโลยีนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๑.๓. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒ (ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง)

วิสัยทัศน์

“แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย กระจายสินค้า พัฒนาการท่องเที่ยว สังคมน่าอยู่ มุ่งสู่ความยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพการผลิตและขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
๒. พัฒนาระบบ Logistics ให้มีประสิทธิภาพในการขนส่งและกระจายสินค้า
๓. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว
๔. บูรณาการทรัพยากรและการบริหารพัฒนากลุ่มจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๕. สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงาน
๖. พัฒนาสังคมให้น่าอยู่

เป้าประสงค์

๑. เป็นฐานการผลิตอาหารปลอดภัยของประเทศ
๒. มีระบบการขนส่งและกระจายสินค้าที่เป็นโครงข่ายเชื่อมโยงในกลุ่มจังหวัด
๓. รักษามรดกทางประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรมและธรรมชาติ
๔. สร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว
๕. เป็นแหล่งน้ำต้นทุนเพื่อการพัฒนาและลดภัยพิบัติทางธรรมชาติ
๖. ทรัพยากรธรรมชาติทางชีวภาพมีความสมดุลและหลากหลาย

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การปรับโครงสร้างการผลิตและการตลาดอาหารปลอดภัย
๒. เชื่อมโยงการกระจายสินค้าทางบกและทางน้ำ
๓. บริหารจัดการของการท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เสริมสร้างระบบบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ
๕. การบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอ่างทอง พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ของจังหวัดอ่างทอง

“อ่างทองเมืองน่าอยู่ แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย”

พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เสริมสร้างขีดความสามารถของผู้ประกอบการ ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตและการบริโภค ส่งเสริมการรวมกลุ่ม และส่งเสริมการตลาด อาหารปลอดภัย บนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนวัตกรรมการผลิต เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะประชาคมอาเซียน
๒. พัฒนาศักยภาพคนและครอบครัวให้มีสุขภาพที่ดี มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีอาชีพ มีวิถีชีวิตที่ดี มีคุณธรรม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓. พัฒนาสถาบันชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาสังคมตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การพัฒนาให้เติบโตควบคู่ไปกับการรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมและการรักษาภูมิปัญญาของชุมชน ให้สามารถส่งเสริมการท่องเที่ยวสร้างงานสร้างรายได้

เป้าประสงค์รวม

๑. ส่งเสริมกระบวนการผลิตและจำหน่ายอาหารปลอดภัยให้มีมาตรฐาน รวมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เพื่อสร้างรายได้ใหม่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาคูณภาพชีวิต และพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่

๓. ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวชุมชน วิถีชีวิตและประวัติศาสตร์ เพื่อสร้างฐานรายได้ใหม่ให้กับชุมชน สามารถเป็นฐานสร้างรายได้ให้กับชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาเมืองน่าอยู่ สู่สังคมเป็นสุข

๒. การพัฒนาศักยภาพ การผลิต บริโภค และจำหน่ายอาหารปลอดภัย

๓. ยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์สู่ตลาดโลก

๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมถิ่นวีรชนและการเกษตร

๑.๕ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว

วิสัยทัศน์

“ สิ่งแวดล้อมดี สินค้าหัตถกรรมล้ำเลิศ เกิดมามีคุณภาพ ปราบปรามยาเสพติด พัฒนาชีวิตด้วยการศึกษา สาธารณูปโภคพร้อมเพียง ”

พันธกิจ

พันธกิจ (Mission) ในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัวจะต้องทำ เพื่อให้การพัฒนานำไปสู่วิสัยทัศน์หรือความต้องการที่จะเป็นในอนาคตข้างหน้าทั้งนี้พันธกิจหรือภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัวจะต้องดำเนินการมี ๖ ภารกิจหลักคือ

- (๑) จัดให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ส่งเสริมด้านการศึกษา คุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งของชุมชน
- (๓) ส่งเสริมงานประเพณี และรัฐพิธีสำคัญของไทย
- (๔) บำรุง และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
- (๕) กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๖) ส่งเสริมกิจกรรมด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชน

กลยุทธ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว

๑. ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

๑.๑ เพิ่มคุณภาพและยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ OTOP

๑.๒ ฝึคนองคความรู้ในการพัฒนาสินค้า OTOP และส่งเสริมการท่องเที่ยวรวมทั้งเผยแพร่ ให้ได้รับความนิยมทั้งภายในและต่างประเทศ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสินค้าทางการเกษตร

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

- ๒.๑ สนับสนุนการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนให้กับเกษตรกร
- ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกข้าวพันธุ์ดี
- ๒.๓ ส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ
- ๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุน การแปรรูปสินค้าทางการเกษตร พืชผลทางการเกษตร

๓. ด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

- ๓.๑ พัฒนาคุณภาพถนนตำบลคลองวัว ให้ได้มาตรฐานเพียงพอ
- ๓.๒ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการ
- ๓.๓ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้มีคุณภาพเพียงพอกับความต้องการ

๔. การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คุณภาพชีวิต สังคม และความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

- ๔.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตขั้นต่ำไม่ตกเกณฑ์ จปฐ.
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว
- ๔.๓ สร้างจิตสำนึกแก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไปร่วมมือในการป้องกันและ

ปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง

- ๔.๔ ส่งเสริมดูแลความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดสวัสดิการให้ผู้ด้อยโอกาส
- ๔.๕ สนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนประกอบกิจการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- ๔.๖ ส่งเสริมกิจกรรมด้านนันทนาการ
- ๔.๗ เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

๕. ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

- ๕.๑ ส่งเสริมการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยเพื่อประชาชนมีสุขภาพที่ดี
- ๕.๒ รณรงค์ให้หมู่บ้าน/ตำบลมีความสะอาดและปลอดภัยจากโรค

๖. ด้านการบริหารเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

- ๖.๑ ดำเนินนโยบายการเงิน/การคลัง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันเศรษฐกิจ
- ๖.๒ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๗. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

- ๗.๑ สร้างจิตสำนึกและตระหนักความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๒ เฝ้าระวังการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. ด้านการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและส่งเสริมการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

- ๘.๑ ส่งเสริมให้มีการจัดงาน วันสำคัญและงานประเพณีท้องถิ่น อนุรักษ์วัฒนธรรมอันดีงาน
- ๘.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม

๙. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

- ๙.๑ ปรับระบบบริหารจัดการของ อบต.คลองวัว ให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
- ๙.๒ ให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๑๐. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

- ๑๐.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมกิจกรรม อบต.
- ๑๐.๒ ปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
- ๑๐.๓ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ในสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๑๐.๔ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ อบต.
- ๑๐.๕ พัฒนาบุคลากรเพื่องานด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ที่จะดำเนินการในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนานี้ได้กำหนดให้สอดคล้องกับพันธกิจ หรือภารกิจหลักที่ได้กล่าวมา มี ๗ จุดมุ่งหมายดังนี้

- (๑) ประชาชนต้องได้รับสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐานครบ
- (๒) ช่องทางในการรับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มขึ้น มีคุณภาพชีวิตและชุมชนเข้มแข็ง
- (๓) จัดงานประเพณี และรัฐพิธีที่สำคัญเป็นประจำทุกปี
- (๔) ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียง
- (๕) สิ่งแวดล้อมไม่มีมลพิษ
- (๖) ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
- (๗) ประชาชนได้รับการศึกษาที่ดี

ยุทธศาสตร์และแผนงานการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว

แนวทางการพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้กรอบนโยบาย ต่างๆ เป็นแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ แนวทางการพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สะพาน ท่อระบายน้ำ ให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่
- ๑.๒ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุน ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการของท้องถิ่น เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ฯลฯ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนสินค้าผลิตภัณฑ์ ชุมชน OTOP SMEs วิสาหกิจชุมชน ทั้งการพัฒนารูปแบบ ผลิตภัณฑ์ คุณภาพ และเพิ่มช่องทางการจำหน่าย
- ๒.๒ แนวทางการส่งเสริม และพัฒนาการเกษตรอินทรีย์ชีวภาพ ส่งเสริมปศุสัตว์ ประมง และอาหารให้ปลอดภัยได้มาตรฐาน

๒.๓ แนวทางการส่งเสริมการลงทุน ตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๓.๑ แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟู สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ทำนุบำรุงศาสนสถาน และกิจกรรมทางศาสนา

๓.๒ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับศูนย์พัฒนา เด็กเล็กให้ได้รับอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน ครบทุกมื้ออย่างทั่วถึง

๓.๓ แนวทางการส่งเสริมสนับสนุน ป้องกัน รักษาโรค ให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๔ แนวทางการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพ และเบี้ยความพิการให้คนพิการอย่าง ครอบคลุมและทั่วถึงในทุก ๆ ปี

๓.๕ แนวทางการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๖ แนวทางการส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน บำบัด รักษา และแก้ไขปัญหาياهเสพิตดิใน ชุมชน

๓.๗ แนวทางการปรับปรุงสุขาภิบาลชุมชน และสถานที่

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี

๔.๑ แนวทางการปรับระบบบริหารจัดการของ อบต.ให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

๔.๒ การบริหารในระบบบูรณาการร่วมกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ แนวทางการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถใน การพัฒนา

๔.๔ แนวทางการปรับปรุงและพัฒนารายได้ของ อบต.

๔.๕ แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕.๑ แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของเอกชน และชุมชน

๕.๒ แนวทางการจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะ

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.คลองวัว	ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอ่างทอง
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม
๔.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี	๖.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี ๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๒. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักและแนวคิดในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

การดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในปีที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัวได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปีที่กำหนดไว้ ซึ่งปรากฏว่าผลการพัฒนาในปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่ยังมีโครงการบางโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างที่กำหนดไว้เป็น เพราะข้อจำกัดด้านงบประมาณ ไม่เพียงพอที่จะให้การสนับสนุนในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งมีอยู่มากมายให้ครบถ้วนสมบูรณ์

ดังนั้นการดำเนินการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว จึงมีผลงานเฉพาะที่ได้รับงบประมาณจัดสรรมาดำเนินการได้เท่าที่จะทำได้เท่านั้น จึงได้วิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัด (SWOT Analysis) ของการดำเนินงานตามโครงการได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีการคมนาคมทางบกติดต่อเชื่อมโยงกับบริเวณรอบ ๆ และภูมิภาคต่าง ๆ ได้สะดวกรวดเร็ว ๒. ประชาชนยึดมั่นในขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณีดั้งเดิม ๓. ระบบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเป็นเอกภาพ ๔. ผู้บริหารมีความรู้ มีคุณภาพ และเอาใจใส่ต่อประชาชน ๕. ผู้บริหารมีนโยบายต่อเนื่องและชัดเจน ๖. มีการแบ่งส่วนราชการชัดเจนและเป็นระบบ ๗. มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย มีการเชื่อมโยงเครือข่ายและมีช่องทางประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง	๑. การจัดการบริหารงบประมาณไม่ครอบคลุมภารกิจ ๒. ขาดบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๓. การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ไม่ครอบคลุมทั่วถึง ๔. สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มมีปัญหา น้ำท่วม ๕. การรวมกลุ่มในชุมชนยังขาดความเข้มแข็ง ๖. เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอต่อการบริการสาธารณะ ๗. ขาดการส่งเสริมและการลงทุนภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ๘. ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการดูแลสุขภาพ ๙. ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนและยุ่งยากไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ๑๐. ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ได้รับการเผยแพร่

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. ได้รับการส่งเสริมหรืออุดหนุนจากรัฐบาลและหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ ๒. ได้รับการถ่ายทอดภารกิจจากรัฐบาล ๓. การได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากภารกิจที่เพิ่มขึ้น ๔. เป็นศูนย์รวมข้อมูลชุมชนในทุก ๆ ด้าน ๕. มีสถานบริการสาธารณสุขในเขตพื้นที่ ๖. มีการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารที่สะดวก ๗. ความมีน้ำใจในปฏิบัติงานร่วมกัน ๘. มีสื่อในการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับรู้ข่าวสารเท่าที่ควร	๑. กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ มีขั้นตอนในการปฏิบัติมากและแก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อย ๒. ภารกิจถ่ายทอดโอนมีมากแต่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ๓. ขาดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ๔. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางล่าช้า ๕. การติดต่อสื่อสารกับส่วนกลางมีขั้นตอนลำดับชั้นมาก ๖. ปัญหาจากฝุ่นละอองและน้ำท่วม ๗. สภาพทางครอบครัวและเศรษฐกิจส่วนใหญ่มีรายได้น้อย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลคล่องตัว มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ

วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมาชาฎ

- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสา

ธารณอื่น ๆ

- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) การท่องเที่ยว
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๖) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางเท้า ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๕) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการ สนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- (๑) สำนักงานปลัด
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๐ อัตรา ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากเดิม ในส่วนสำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษาฯ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่ององค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่สามารถเดินทางไป-กลับ ทำงานได้สะดวก มีบุคลากรผู้มีคุณวุฒิการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงวัยรุ่น-วัยกลางคน มีสุขภาพพร้อมทำงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กระแสมโนมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน มีความก้าวหน้าในวงแคบ บุคลากรมีการระดมดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหา เศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยที่ทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาโท ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสเข้าใจง่าย 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะ บางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่างๆสำหรับใช้อ้างอิง และปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์ แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มี จำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p><u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p><u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง <p><u>๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p><u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย <p><u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง <p><u>๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานข้อมูล - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานสังคมสงเคราะห์ 	<p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการปฏิบัติการเฝ้าระวังภัยต่างๆ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบจัดเก็บ บันทึกข้อมูล จปฐ. กชช ๒ ค - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ <p>คนพิการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานสังคมสงเคราะห์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน การเบิกตัดปี การเบิกจ่าย เหลื่อมปีและขยายเวลาดัดฝากเงิน งบประมาณ - งานการรับ-เบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายรับ งบประมาณรายจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ทะเบียน เงินคงเหลือ <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี จัดทำและปรับปรุงแผนที่ภาษี - งานพัสดุ การจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ของ สำนักงาน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ ดูแลบำรุงรักษาพร้อมทั้งต่อ ทะเบียนประจำปี <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า การจัดเก็บรายได้และภาษีทุกระบบ - งานพัฒนารายได้ ตรวจสอบ ตลอดจน ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรणी - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ การประเมินภาษี - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ เร่งรัดหนี้สิน ทะเบียนคุมลูกหนี้ <p>๒.๔ งานควบคุมงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตัดยอด - งานตรวจสอบรายรับ-รายจ่าย 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน การเบิกตัดปี การเบิกจ่าย เหลื่อมปีและขยายเวลาดัดฝากเงิน งบประมาณ - งานการรับ-เบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายรับ งบประมาณรายจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ทะเบียนเงิน คงเหลือ <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี จัดทำและปรับปรุงแผนที่ภาษี - งานพัสดุ การจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ของ สำนักงาน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ ดูแลบำรุงรักษาพร้อมทั้งต่อ ทะเบียนประจำปี <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า การจัดเก็บรายได้และภาษีทุกระบบ - งานพัฒนารายได้ ตรวจสอบ ตลอดจน ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรणी - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ การประเมินภาษี - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ เร่งรัดหนี้สิน ทะเบียนคุมลูกหนี้ <p>๒.๔ งานควบคุมงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตัดยอด - งานตรวจสอบรายรับ-รายจ่าย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน การวางโครงการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานประมาณการราคาก่อสร้างและค่าปรับโครงการก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม การสำรวจออกแบบประมาณการราคา - งานประเมินราคา - งานจัดทำข้อมูลพื้นฐานและวางโครงการจัดทำแผนงานด้านโยธา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร การอนุญาตก่อสร้างและควบคุมอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานการสำรวจและจัดทำแผนที่ภาษี - งานการวางผังและพัฒนาเมือง - งานการควบคุมทางผังเมือง - งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานประเมินราคา 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน การวางโครงการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานประมาณการราคาก่อสร้างและค่าปรับโครงการก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม การสำรวจออกแบบประมาณการราคา - งานประเมินราคา - งานจัดทำข้อมูลพื้นฐานและวางโครงการจัดทำแผนงานด้านโยธา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร การอนุญาตก่อสร้างและควบคุมอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานการสำรวจและจัดทำแผนที่ภาษี - งานการวางผังและพัฒนาเมือง - งานการควบคุมทางผังเมือง - งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานประเมินราคา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานแผนและวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา - จัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา - งานจัดทำแผนการศึกษา - กำกับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน - งานส่งเสริมการจัดสวัสดิการเด็กและเยาวชน (อาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน) - งานด้านวัสดุการศึกษา - ศึกษาและออกข้อบัญญัติ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ของกองการศึกษาฯ <p>๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย - สำรวจเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ - จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน - การส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย ๐-๓ ปี - งานสนับสนุนส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนของศูนย์เด็กเล็ก - จัดทำรายงานการศึกษา และข้อมูลสถิติต่างๆ <p>๔.๓ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศีลธรรม - จัดงานประเพณีและส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี และศิลปะ วัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น - จัดกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย - รวบรวมข้อมูลศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์ และศึกษาค้นคว้า - งานการทำนุบำรุงศาสนาและงานศาสนพิธี 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานแผนและวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา - จัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา - งานจัดทำแผนการศึกษา - กำกับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน - งานส่งเสริมการจัดสวัสดิการเด็กและเยาวชน (อาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน) - งานด้านวัสดุการศึกษา - ศึกษาและออกข้อบัญญัติ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ของกองการศึกษาฯ <p>๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย - สำรวจเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ - จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน - การส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย ๐-๓ ปี - งานสนับสนุนส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนของศูนย์เด็กเล็ก - จัดทำรายงานการศึกษา และข้อมูลสถิติต่างๆ <p>๔.๓ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศีลธรรม - จัดงานประเพณีและส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี และศิลปะ วัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น - จัดกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย - รวบรวมข้อมูลศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์ และศึกษาค้นคว้า - งานการทำนุบำรุงศาสนาและงานศาสนพิธี 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๔.๔ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน <ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งศูนย์เยาวชน สนามกีฬา หรือ ลานกีฬาเพื่อเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของเด็กและเยาวชน - จัด/สนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆ แก่เด็กและเยาวชน - จัดชมรมหรือกลุ่มกีฬา ตลอดจนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้พัฒนาทักษะและหลีกเลี่ยงยาเสพติด - งานกิจการเด็กเล็กและเยาวชน - งานจัดการด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	๔.๔ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน <ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งศูนย์เยาวชน สนามกีฬา หรือ ลานกีฬาเพื่อเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของเด็กและเยาวชน - จัด/สนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆ แก่เด็กและเยาวชน - จัดชมรมหรือกลุ่มกีฬา ตลอดจนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้พัฒนาทักษะและหลีกเลี่ยงยาเสพติด - งานกิจการเด็กเล็กและเยาวชน - งานจัดการด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและ คุณภาพชีวิต	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มี ความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - ครู ศศ.๑ - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - พนักงานขับรถยนต์ - คนงานทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - ครู /ผช.ครู/ ผดด.
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินฯ - จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการคัดแยกขยะ และมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
	- ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่ เช่น การปรับปรุงภูมิทัศน์ การจัดกิจกรรม ๕ส เป็นต้น	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๗	ผช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พณง.ขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผช.จพง.บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พณง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๓	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	<u>กองคลัง</u>								
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๑๘	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๙	คนงานทั่วไป (พณง.จัดเก็บค่าน้ำประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นายช่างโยธา (ง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นายช่างโยธา (ง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u> ผช.นายช่างโยธา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๒๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๒๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอจัดสรรจาก กรม)
๓๐	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u> ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๐	๒๕	๒๕	๒๕	-๕	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

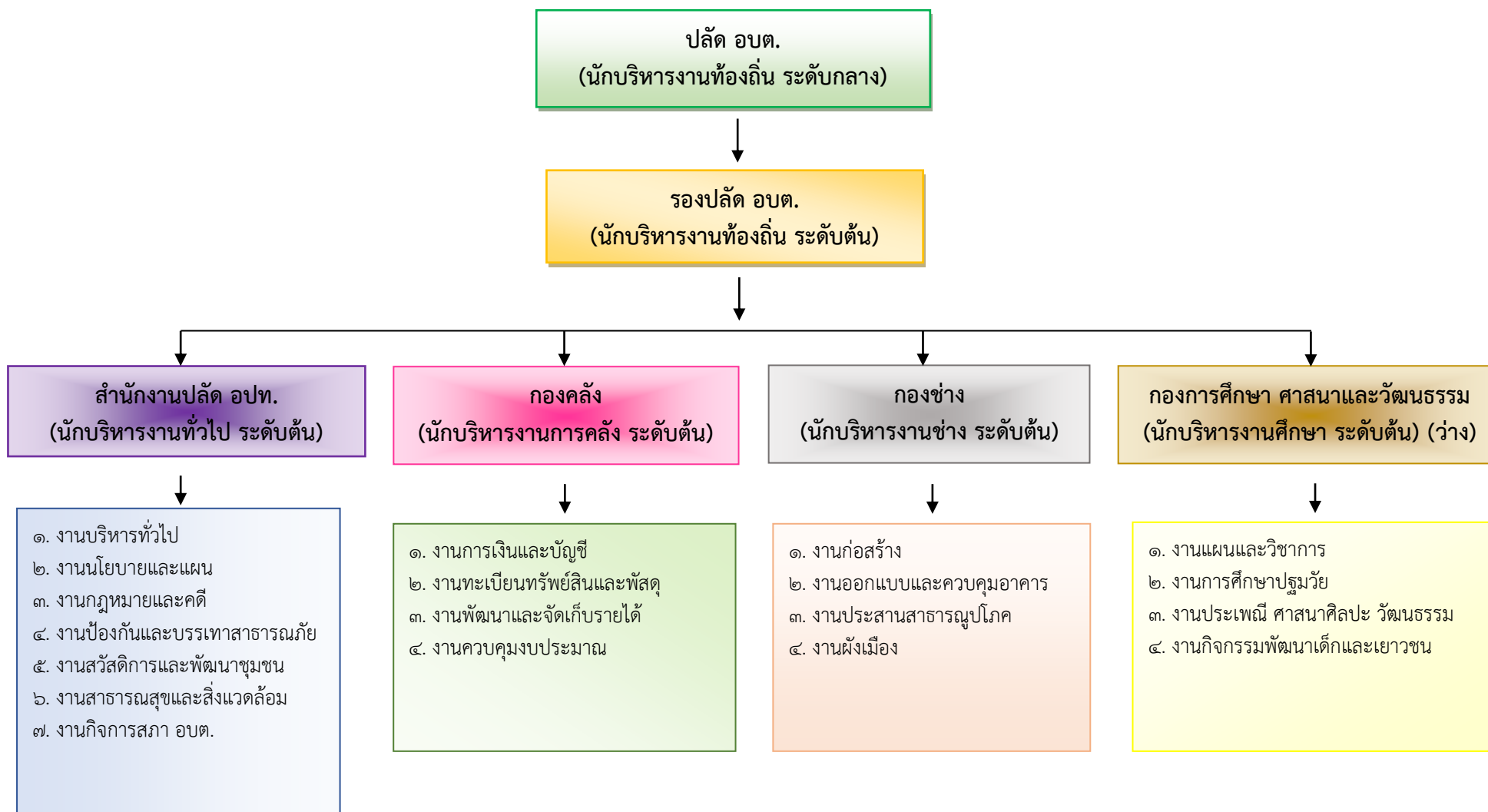
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๔๐๕,๒๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	
๒	รองปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	
	สํานักปลัด																		
๓	หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อํานวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ยกเลิก ๖๘)
	พนักงานจ้าง																		
๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๑	๒๐๘,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๕,๘๔๐	๒๓๔,๙๖๐	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๒๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๔๔๐	๒๐๔,๓๖๐	๒๑๒,๖๔๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๖,๓๖๐	๓,๐๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๕,๗๘๐	๑๗๒,๓๘๐	๑๗๙,๒๒๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๑,๐๐๐	๑๘,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๖๕,๐๖๐	๑๗๐,๙๔๐	๑๗๗,๐๖๐	
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มัทกะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๒๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๔๕,๔๔๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๕,๕๒๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๑๓	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๑๔	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ยกเลิก ๖๘)
	กองคลัง																		
๑๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อํานวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๒๒๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๒๔๐	
	พนักงานจ้าง																		
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑	๑	๒๔๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๖๕,๖๘๐	๒๗๖,๓๖๐	
๑๙	คนงานทั่วไป (พจน.เก็บค่าน้ำประปา)	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒๐	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ยกเลิก ๖๘)

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง																		
๒๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	
๒๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	
๒๓	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	
	พนักงานจ้าง																		
๒๔	ผช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ยกเลิก ๖๔)
๒๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ยกเลิก ๖๔)
๒๖	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒๗	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
	กองการศึกษา																		
๒๘	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม ขอใช้ บข. กรมา
๒๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑	๑	๘๖,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙๔,๒๖๐	๑๐๒,๖๖๐	๑๑๑,๔๒๐	เงิน อุดหนุน+ อปท.
(๔)	รวม		๓๐	๒๔	๖,๘๒๑,๓๔๐	๔๒๙,๔๘๐	๒๕	๒๕	๒๕	-๕	-	-	๒๐๔,๙๐๐	๒๑๐,๕๔๐	๒๑๖,๐๖๐	๖,๖๓๘,๔๐๐	๖,๘๔๘,๙๔๐	๗,๐๖๕,๐๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๙๙๕,๗๖๐	๑,๐๒๗,๓๔๑	๑,๐๕๙,๗๕๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๗,๖๓๔,๑๖๐	๗,๘๗๖,๒๘๑	๘,๑๒๔,๗๕๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙,๔๘๘	๒๘,๙๙๗	๒๘,๔๖๖	

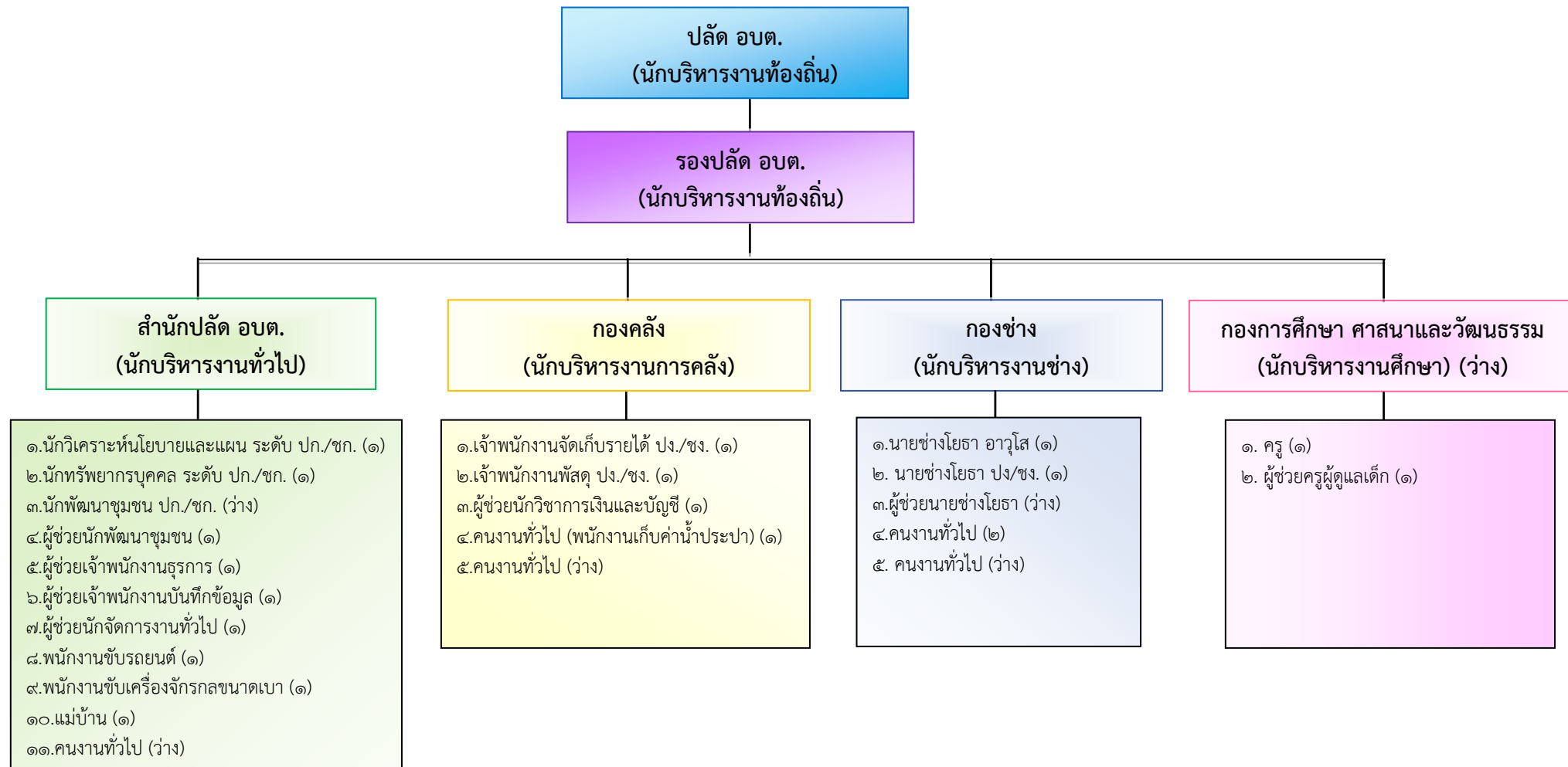
- หมายเหตุ** - ลำดับที่ ๒๒ ตำแหน่งนายช่างโยธา ได้รับความเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นอาวุโส ตามมติ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑ ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลงาน วิสัยทัศน์
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๒๔,๖๕๘,๘๘๖ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๒๕,๘๙๑,๘๓๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว

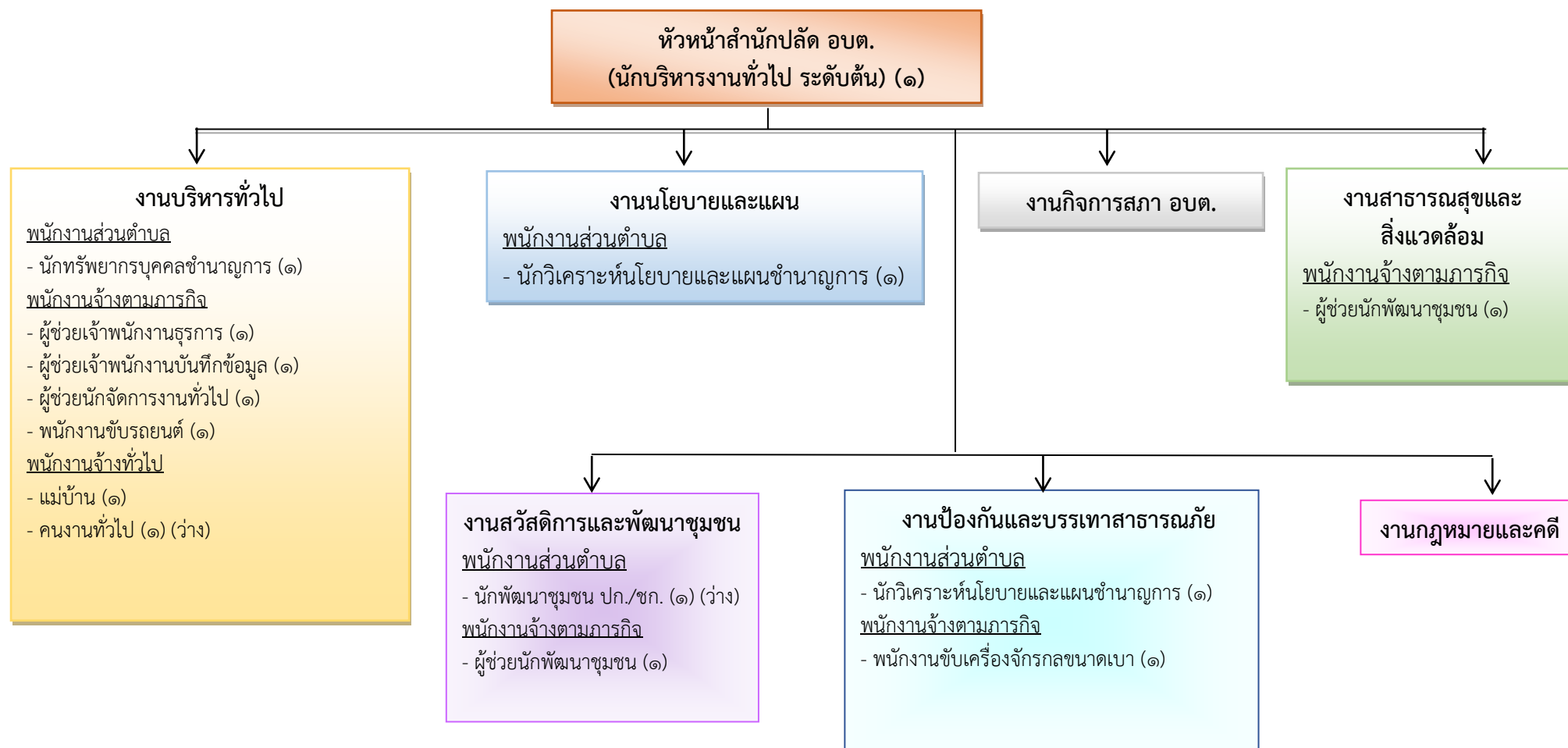


โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว



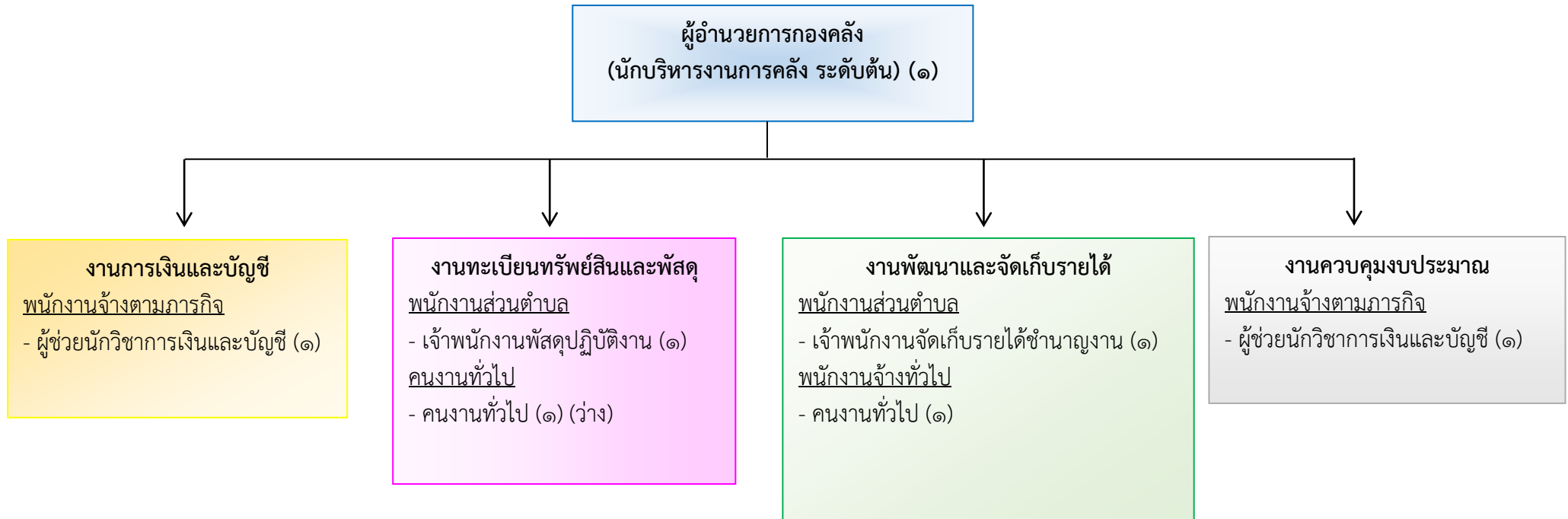
ระดับ	นักบริหารท้องถิ่น	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	อาวุโส	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๔	๓	๓	๑	๑	๙	๗	๓๐

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว



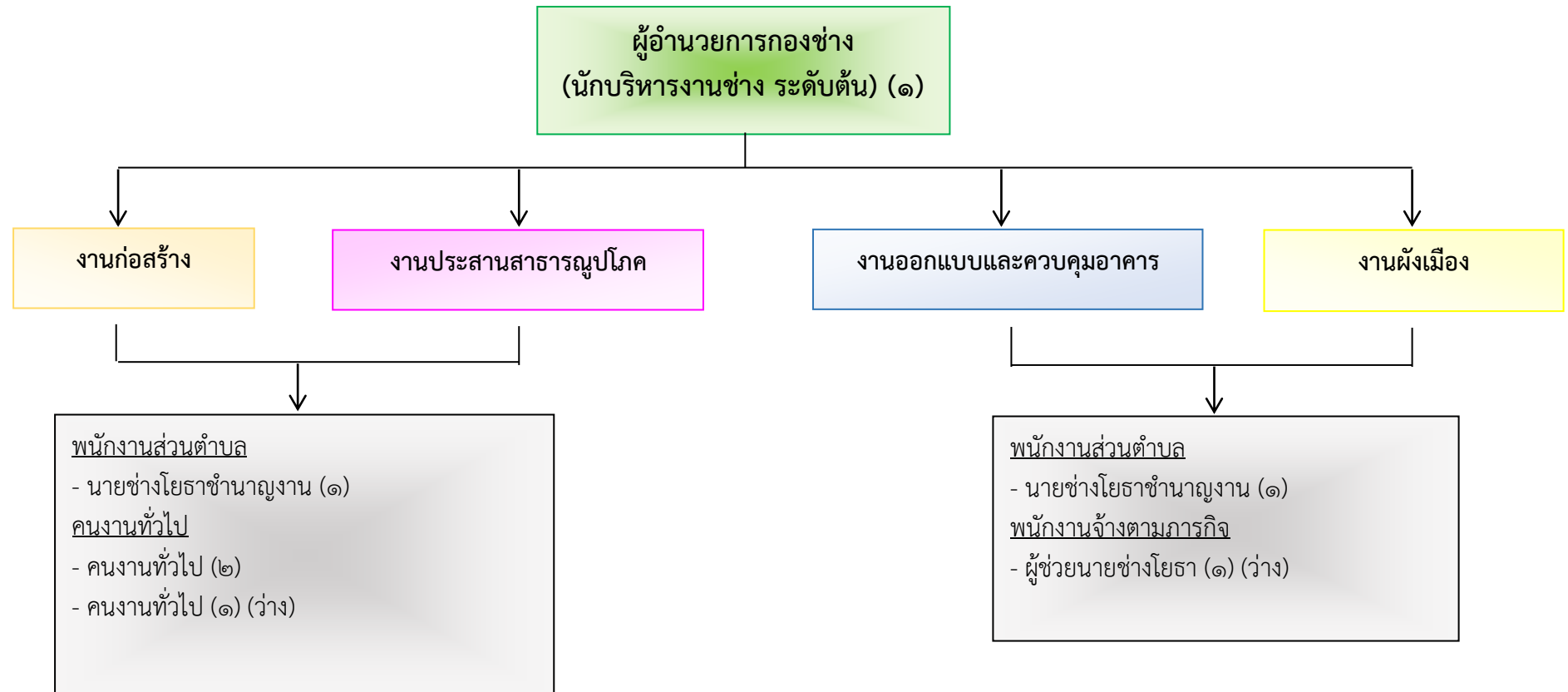
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๖	๑	๑๐

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว



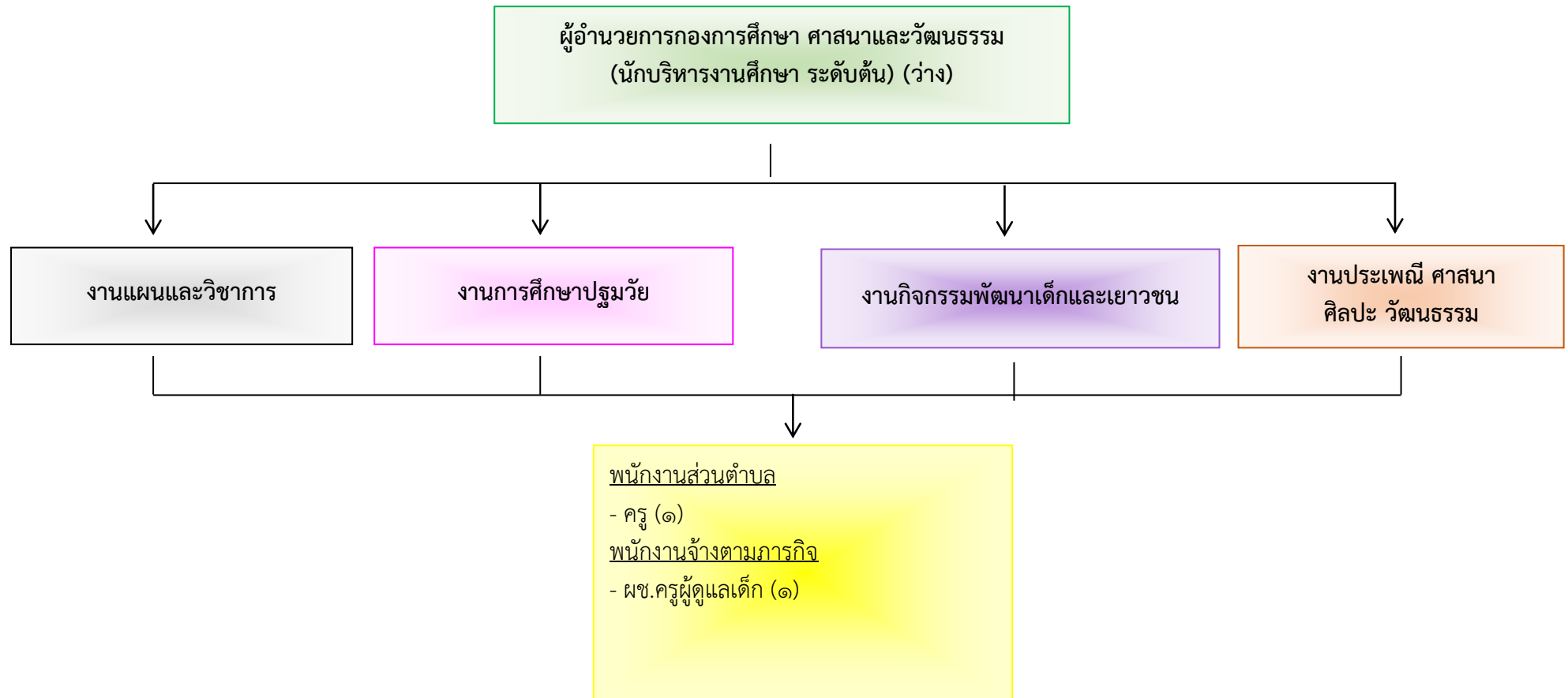
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๕

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ครู	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	คศ.๒	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอัมรินทร์ อิ่มเอม	ป.โท	๗๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๐๕,๒๔๐ (๓๓,๗๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นางดวงกมล เกษโสม	ป.โท	๗๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓	นางสาวกาญจนา ชูอินทร์	ป.โท	๗๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔	นายเชาวฤทธิ์ แก้วประสิทธิ์	ป.โท	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	
๕	นางสาววิมล แจ่มอำพร	ป.โท	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๖	-	ป.ตรี	๗๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๗๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ยุบเลิก ๖๔)
๗	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวสุรินทร์พร คันธมาศ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๘,๖๘๐ (๑๗,๓๙๐x๑๒)	-	-	
๘	นางพรศิริ สิริลักษณ์พาณิชย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๘,๘๘๐ (๑๕,๗๔๐x๑๒)	-	-	
๙	นายไพรัตน์ อยู่สำราญ	ป.๗	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๖,๓๖๐ (๑๓,๐๓๐x๑๒)	-	๓,๐๖๐ (๒๕๕x๑๒)	
๑๐	นางสาวพัชรีย์ วงษ์เปี้ย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึก ข้อมูล	-	๑๔๑,๐๐๐ (๑๑,๗๕๐x๑๒)	-	๑๘,๔๒๐ (๑,๕๓๕x๑๒)	
๑๑	นายประชา สุขไกรรัตน	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	
๑๒	นางสาวทิพวรรณ แจ้งใจบุญ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	

สำเนาปิด (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๓	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางสุรินทร์ สมสุข	-	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	
๑๔	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	(ยกเลิก ๖๔)

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอนันต์ คงเกียรติกิจ	ป.โท	๗๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	นางภัทรวดี พ่วงมงคล	ปวส.	๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	
๓	นางสาวยุพา จรรย์ดี	ปวส.	๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐x๑๒)	-	-	
๔	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวเกศริน โหมตเทศ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๔๕,๕๒๐ (๒๐,๔๖๐x๑๒)	-	-	
๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางคำนิง เอี่ยมอินทร์	-	-	คนงานทั่วไป (พนง.จัดเก็บค่าน้ำประปา)	-	-	คนงานทั่วไป (พนง.จัดเก็บค่าน้ำประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	
๖	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	(ยุบเลิก ๖๔)

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายฉัตรชัย ร่องรัตน	ป.โท	๗๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	นายดำรงศักดิ์ อินศวร	ปวส.	๗๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๙๐x๑๒)	-	-	
๓	นายสมศักดิ์ พุฒิกาย	ปวส.	๗๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๗๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	
๔	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	(ยุบเลิก ๖๔)
๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางสาวอุไร คงประเสริฐ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	
๖	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	(ยุบเลิก ๖๔)
๗	นายโปรง ทองสุข	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-	ป.ตรี	๗๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๗๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒	นางอริศรา คำมูล	ป.โท	๗๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	คศ.๒	๗๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวจารุณี แสงสว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๘๖,๒๒๐ (๗,๑๘๕x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน+อปท.

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่ จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้าง ซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงาน ด้วย

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับ โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักรางสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัวเลี้ยงเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ประกอบด้วย

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

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑-๓ ราย	ธันวาคม – เมษายน ของทุกปี มิถุนายน - ตุลาคม ของทุกปี	องค์การบริหารส่วนตำบล

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น. จำนวน ๒ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย			✓	
๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์วิเคราะห์นโยบายและ แผน จำนวน ๑ ราย		✓		
๔	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓			
๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน	✓			
๖	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ ราย			✓	
๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย			✓	
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	✓			

๙	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	จำนวน ๑ ราย ผู้อำนวยการกองช่าง			✓	
๑๐	หลักสูตรนายช่างโยธา	จำนวน ๑ ราย นายช่างโยธา จำนวน ๒ ราย	✓	✓		
๑๑	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาฯ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		✓		
๑๒	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ ราย ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ราย	✓			

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย			✓	
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต. จำนวน ๑ ราย		✓		
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน ๒ ราย	✓		✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๘ ราย		✓		

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	ผู้บริหาร อบต. /สมาชิกสภา อบต.			✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑	หลักสูตรการศึกษาคุณงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงาน อบต. จำนวน ๔๐ ราย	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล
๒	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ราย		✓		สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๔ ปี	นักวิเคราะห์ฯ จำนวน ๑ ราย			✓	หน่วยงานอื่น ๆ
๔	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	นายช่างโยธา จำนวน ๒ ราย	✓	✓		หน่วยงานอื่น ๆ

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๓๕ ราย	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายณรงค์ อยู่สำราญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว