



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย
อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลไธ้อยู่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โดยสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง/การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไธ้อยู่ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลไธ้อยู่ จึงได้มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้รับอนุมัติแล้ว เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความคล่องตัว เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลไธ้อยู่

อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี



หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน



๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนตำบลไทรน้อย

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- ๓.๑.๑ พิจารณา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
- ๓.๑.๒ พิจารณา วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
- ๓.๑.๓ พิจารณา วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
- ๓.๑.๔ พิจารณา วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๒ การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๓.๒.๑ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมส่วนที่ ๓ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- ๓.๒.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๓.๒.๑.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓.๒.๑.๓ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๓.๒.๑.๔ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒.๑.๕ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓.๒.๑.๖ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๓.๒.๑.๗ คຸ້ມครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒.๑.๘ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓.๒.๑.๙ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

และ มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์



- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๓.๒.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- ๓.๒.๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๓.๒.๒.๒ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๓.๒.๒.๓ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๓.๒.๒.๔ การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๓.๒.๒.๕ การสาธารณสุข
- ๓.๒.๒.๖ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- ๓.๒.๒.๗ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๓.๒.๒.๘ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๓.๒.๒.๙ การจัดการศึกษา
- ๓.๒.๒.๑๐ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๒.๒.๑๑ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓.๒.๒.๑๒ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๓.๒.๒.๑๓ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๓.๒.๒.๑๔ การส่งเสริมกีฬา
- ๓.๒.๒.๑๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓.๒.๒.๑๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓.๒.๒.๑๗ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓.๒.๒.๑๘ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๓.๒.๒.๑๙ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๓.๒.๒.๒๐ การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน



- ๓.๒.๒.๒๑ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๓.๒.๒.๒๒ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๓.๒.๒.๒๓ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรง
มหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- ๓.๒.๒.๒๔ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒.๒.๒๕ การผังเมือง
- ๓.๒.๒.๒๖ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๓.๒.๒.๒๗ การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๓.๒.๒.๒๘ การควบคุมอาคาร
- ๓.๒.๒.๒๙ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒.๒.๓๐ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ
รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๒.๒.๓๑ กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ
ประกาศกำหนด

๓.๒.๓ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้
หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็น
ประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ" หรือตามคติพจน์ "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" โดยมี
ระยะเวลาบังคับนานถึง ๒๐ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐-๒๕๗๙ แบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๖ ด้าน คือ

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

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

๓.๒.๔.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาใน
ด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะ
ของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกกระบวนการได้
อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึง
ต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาด้านทุนมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตาม



บรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาพที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

๓.๒.๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของคุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๓.๒.๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เศรษฐกิจไทยขยายตัวต่ำกว่าศักยภาพอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปี ทั้งจากผลกระทบของเศรษฐกิจโลกซบเซาและข้อจำกัดภายในประเทศเองที่เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งฐานเศรษฐกิจภายในประเทศขยายตัวช้า การพัฒนา ๕ ปีต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกันมากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้นเกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถหารายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาคการเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๓.๒.๔.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ปัจจุบันสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นจุดอ่อนสำคัญต่อการรักษาฐานการผลิตและการให้บริการ รวมทั้งการดำรงชีวิตของคนไทย ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดจากการลดลงของพื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากรดินเสื่อมโทรม ความหลากหลายทางชีวภาพถูกคุกคาม ความเสี่ยงในการขาดแคลนทรัพยากรน้ำในอนาคต ปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติมีความผันผวนและรุนแรงมากขึ้น และข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความเข้มข้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาประเทศในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากสาธารณภัย



๓.๒.๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง และยั่งยืน กระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของประเทศไทยในหลายมิติ ทั้งภัยคุกคามภายนอก ในเรื่องการขยายอิทธิพลและการเพิ่มบทบาทของ ประเทศมหาอำนาจในภูมิภาคต่างๆ ของโลก อาชญากรรมข้ามชาติและการก่อการร้าย และภัยคุกคามภายในประเทศ ได้แก่ ความเห็นต่างทางความคิดและอุดมการณ์ของคนในชาติ การสร้างสถานการณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการคุกคามทางเศรษฐกิจ โดยอาชญากรรมคอมพิวเตอร์

๓.๒.๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการให้บริการประชาชนยังไม่ได้มาตรฐานสากล การบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการของท้องถิ่นขาดความโปร่งใส ระบบและกระบวนการยุติธรรมไม่สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม รวมทั้งการทุจริตประพฤติมิชอบในสังคมไทย

๓.๒.๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ที่ผ่านมาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของประเทศประสบปัญหาด้านความต่อเนื่องในการดำเนินการ และปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และการบริหารจัดการการให้บริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ทำให้มีข้อจำกัดในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้มีประสิทธิภาพ

๓.๒.๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา อาศัยการเพิ่มประสิทธิภาพจากปัจจัยความได้เปรียบด้านแรงงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และการนำเข้าเทคโนโลยีสำเร็จรูปจากต่างประเทศมากกว่าการสะสมองค์ความรู้เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีของตนเอง ทำให้ส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีซึ่งมีมูลค่าเพิ่มสูงตกอยู่กับประเทศผู้เป็นเจ้าของเทคโนโลยี อีกทั้งการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่สังคมนวัตกรรมได้

๓.๒.๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประเทศไทยต้องใช้ประโยชน์จากศักยภาพและภูมิสังคมเฉพาะของพื้นที่ และการดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อเสริมจุดเด่นในระดับภาคและจังหวัดในการเป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ ประกอบกับการขยายตัวของประชากรในเขตเมืองจะเป็นโอกาสในการกระจายความเจริญและยกระดับรายได้ของประชาชนโดยการพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่และมีศักยภาพในการรองรับการค้าการลงทุน รวมทั้งลดแรงกดดันจากการกระจุกตัวของการพัฒนาในกรุงเทพฯและภาคกลางไปสู่ภูมิภาค นอกจากนี้ การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนยังเป็นโอกาสในการเปิดพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเชื่อมโยงการค้าการลงทุนในภูมิภาคของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอีกด้วย

๓.๒.๔.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา การพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศของไทยในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักคิดเสรี เปิดเสรี และเปิดโอกาส โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและขยายความร่วมมือทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และอื่นๆ กับมิตรประเทศ และเป็นการขับเคลื่อนเนื่องจากการดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ โดยกำหนดเป็นแนวทางการดำเนินนโยบายการค้าและการลงทุนที่เสรี เปิดกว้าง และเป็นธรรม ดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการแสวงหาตลาดใหม่ๆ ส่งเสริมให้



ผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศ และส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาคและภูมิภาครวมทั้งประเทศนอกภูมิภาค

๓.๒.๕ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด/อำเภอ

๑) แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(๑) เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิต การเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้ง องค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้ เท้าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

(๓) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัว ได้อย่างอบอุ่น

(๔) พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน พื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์ ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด

(๑) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วยอุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู และเลย) เน้นการฟื้นฟูระบบนิเวศน์เพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติ การปรับโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตร การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร เน้นให้ความสำคัญกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร ส่งเสริมพื้นที่ชลประทาน การทำปศุสัตว์โดยเฉพาะโคเนื้อ

(๓) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองรองรับการเป็นศูนย์กลางการค้าบริการ และการลงทุนของภาค การใช้ประโยชน์พื้นที่ชลประทานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำการเกษตรก้าวหน้า การเตรียมการรองรับ อุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

(๔) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบชลประทานให้เต็มศักยภาพ การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) พัฒนาการท่องเที่ยวทั้งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และอารยธรรมขอมด้วยการสร้างคุณค่าเพิ่ม และพัฒนาเส้นทาง



(๕) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร และอำนาจเจริญ มุ่งเน้นการพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและขาดแคลนน้ำ การสร้างงานและรายได้จากการท่องเที่ยวให้มากขึ้น

โครงการที่สำคัญ (Flagship Project)

- (๑) โครงการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ในทุ่งกุลาร้องไห้เพื่อการส่งออก
- (๒) โครงการพัฒนาเมืองมุกดาหารเป็นประตูสู่อินโดจีน
- (๓) โครงการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวอารยธรรมขอม
- (๔) โครงการจัดการผลิตเอทานอลในภาคอีสาน
- (๕) โครงการยกมาตรฐานการเรียนการสอนด้วยระบบศึกษาทางไกล
- (๖) โครงการเกษตรยั่งยืนเพื่อชุมชนเข้มแข็ง
- (๗) โครงการฟื้นฟูลุ่มน้ำชีตอนบนและลุ่มน้ำมูลตอนบนแบบบูรณาการเพื่อการผลิตที่ยั่งยืน

ยั่งยืน

๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒

วิสัยทัศน์ "ข้าวหอมมะลิเป็นเลิศ การท่องเที่ยวและการค้าชายแดนได้มาตรฐานสากล"

เป้าประสงค์รวม

- (๑) เพิ่มผลผลิตให้ได้ตามมาตรฐาน และสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์ด้วยการแปรรูปเพิ่มช่องทางการตลาด ทั้งในและต่างประเทศ ข้าวหอมมะลิคุณภาพดี
- (๒) พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพให้ได้มาตรฐานและเสริมสร้างการบริหารจัดการการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในแหล่งท่องเที่ยว
- (๓) สร้างเครือข่ายการค้ากลุ่มจังหวัดเพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าชายแดนด้วยระบบโลจิสติกส์ (Logistics) ที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- (๑) พัฒนาคุณภาพและเพิ่มมูลค่าข้าวหอมมะลิสู่ความต้องการของตลาด
- (๒) พัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวให้ได้ระดับมาตรฐานและยั่งยืน
- (๓) พัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารจัดการธุรกิจการค้าและเพิ่มมูลค่าการค้าชายแดนครบวงจรและได้มาตรฐานสากล

ตำแหน่งการพัฒนา

- (๑) ข้าวหอมมะลิคุณภาพ
- (๒) การค้าชายแดน
- (๓) การท่องเที่ยว



๓.๒.๖ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)

๓.๒.๖.๑ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้น หรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบล ไร่น้อยเป็นตำบลขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ ๖๓ ตารางกิโลเมตร เป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท มีการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจในเขตชุมชนเมือง และคาดการณ์ว่า ในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัย มีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

“ เราจะเป็นองค์กรนำอยู่คู่คุณธรรม บริหารงานอย่างมีอาชีพแบบมีส่วนร่วมในการจัดการ มีความสมานฉันท์ มีหลักประกันคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็งด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง ”

๓.๒.๖.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ : ก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน คมนาคมขนส่งด้วยความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ **เป้าประสงค์ :** ประชาชนได้รับการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก	๑. จำนวนการก่อสร้างปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ
๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ	๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา	๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า	๔. จำนวนการได้รับบริการสาธารณะอื่น ๆ

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ : สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยาย การตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดอุบลราชธานี



เป้าประสงค์ : ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และแปรรูปสินค้าทางการเกษตร	๑. จำนวนผลิตผลทางเกษตรอินทรีย์
๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ	๒. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
๓. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ	๓. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

พันธกิจ : เสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ อนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒

เป้าประสงค์ :

๑. ประชาชนได้ร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแหล่งเรียนรู้ มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันโลก
๓. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	๑. จำนวนชุมชนที่มีความสงบสุขพึงปรารถนาร่วมกัน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา	๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น
๓. การพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย	๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน	๔. จำนวนประชาชนที่ได้รับสวัสดิการชุมชน
๕. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ	๕. จำนวนประชาชนและชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ



๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ : พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

เป้าประสงค์ : ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม	๑. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒. การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย	๒. จำนวนแหล่งน้ำเสียได้รับการบำบัด
๓. การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการลดน้อยลง
๔. อนุรักษ์ที่สาธารณประโยชน์	๔. จำนวนที่สาธารณประโยชน์ที่ได้รับการอนุรักษ์เพิ่มขึ้น

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ : สนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรจุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดอุบลราชธานีตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นที่มาหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์ : ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม	๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา	๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)	๓. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล (PSO)
๔. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม	๔. ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ



๖. ยุทธศาสตร์แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ

แนวนโยบายของรัฐบาล

พันธกิจ : ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติงานตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล

เป้าประสงค์ : ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงานในการจัดการระบบบริการสาธารณะตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกระจายอำนาจกำหนดและดำเนินงานหรือกิจกรรมการที่ได้มอบจากรัฐบาล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา	๑. จำนวนภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงานบริการกิจการสาธารณะ
๒. ส่งเสริมอัตราการป้องกันเฝ้าระวังรักษาบำบัดผู้เสียชีวิตยาเสพติด และรักษาชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน	๒. ปัญหาเสพติดไม่มีและชุมชนเข้มแข็ง
๓. ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดาและทารก	๓. มารดาและทารกได้รับการดูแล
๔. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงของครอบครัว อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและสาธารณภัยต่าง ๆ	๔. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำนวนอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมมีจำนวนลดลง
๕. ส่งเสริมการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข	๕. จำนวนประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างก้าวหน้า
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	๖. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๗. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการท่องเที่ยว

พันธกิจ : ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

เป้าประสงค์ : พัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด



กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว	๑. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๒. พัฒนาเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว	๒. จำนวนเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการก่อสร้างและปรับปรุง
๓. สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการรักษาแหล่งท่องเที่ยว	๓. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการดูแลรักษา

๓.๒.๗ THAILAND ๔.๐

รัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา มุ่งมั่นในการนำ “โมเดลประเทศไทย ๔.๐” หรือ “ไทยแลนด์ ๔.๐” มาใช้ เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นกับดัก ๓ กับดักที่กำลังเผชิญ ทั้ง ๑) กับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ๒) กับดักความเหลื่อมล้ำ (Inequality Trap) ๓) กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา (Imbalance Trap) เป้าหมายเพื่อนำประเทศมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านโมเดลนี้

ก่อนหน้าที่จะมีการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ นั้น ไทยเริ่มก้าวสู่โมเดลไทยแลนด์ ๑.๐ หลังจากเริ่มต้นพัฒนาภาคเกษตรกรรม แล้วจึงค่อยปรับมาสู่ไทยแลนด์ ๒.๐ การลงทุนอุตสาหกรรมเบาที่มุ่งเน้นแรงงานราคาต่ำ เช่น สิ่งทอ อาหาร และมาสู่ ไทยแลนด์ ๓.๐ มุ่งเน้นการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมหนัก ซึ่งการพัฒนาของประเทศไทยใน ๓ ช่วงแรกนั้น ไทยมีการอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงสุดเฉลี่ยถึง ๗% ต่อปี แต่มาถึงจุดหนึ่งหลังปี ๒๕๔๐ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลงมาเป็น ๓-๔% ต่อปี

เหตุผลสำคัญเพราะไทยไม่เคยปรับโครงสร้างเศรษฐกิจอย่างจริงจังมาก่อน และไม่เคยมีการพัฒนาเทคโนโลยีของตัวเอง แรงงานไม่ได้มีทักษะจนกลายเป็นปัญหาความเหลื่อมล้ำของโอกาส ซึ่งในช่วงนี้รัฐบาลต้องการก้าวกระโดดข้ามหุบเหว ซึ่งต้องใช้ความกล้าหาญทางการเมือง และต้องใช้พลังที่เรียกว่าพลังประชารัฐในการขับเคลื่อนไทยแลนด์ ๔.๐

๓ กลไกขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ กลไกขับเคลื่อน (Engines of Growth) ชุดใหม่ ประกอบด้วย

๑) Productive Growth Engine ซึ่งเป้าหมายสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ประเทศที่มีรายได้สูง (High Income Country) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และ ความคิดสร้างสรรค์

กลไกดังกล่าว ประกอบไปด้วย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ การบริหารจัดการสมัยใหม่ และการสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาโมเดลธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม กิจการร่วมทุนรัฐและเอกชนในโครงการขนาดใหญ่ รวมถึงการบ่มเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการตอบโจทยความพยายามในการก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลางที่ไทยกำลังเผชิญอยู่



๒) Inclusive Growth Engine เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์และเป็นการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งที่เกิดขึ้น

โดยกลไกนี้ ประกอบด้วย การสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัด การพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานรากในชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อตอบโจทย์ประเด็นปัญหาและความท้าทายทางสังคมในมิติต่างๆ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ การส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก การสร้างงานใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะและการเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก และการจ่ายภาษีให้แก่ผู้มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข (Negative Income Tax) เพื่อแก้ไขกับดักความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๓) Green Growth Engine การสร้างความมั่งคั่งของไทยในอนาคต จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบโจทย์การหลุดออกจากกับดักความไม่สมดุลของการพัฒนาระหว่างคนกับสภาพแวดล้อม

โดยกลไกนี้ประกอบด้วย การมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทน การปรับแนวคิดจากเดิมที่คำนึงถึงความได้เปรียบเรื่องต้นทุน (Cost Advantage) เป็นหลัก มาสู่การคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้จากการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งระบบ (Lost Advantage) หัวใจสำคัญอยู่ที่การพัฒนากระบวนการผลิตให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด อันจะเกิดประโยชน์กับประเทศและประชาคมโลกด้วยในเวลาเดียวกัน

ทั้ง ๓ กลไกขับเคลื่อน “ประเทศไทย ๔.๐” ถือเป็นปฏิรูปประเทศไทยไปสู่ความมั่งคั่งอย่างมั่นคงและยั่งยืน เพื่อให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ซึ่งถือเป็นเปลี่ยนโมเดลเศรษฐกิจจากการพึ่งพาการลงทุนต่างประเทศ มีการลงทุนการวิจัยและพัฒนาตัวเองน้อยมากโดยมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาคน สร้างการวิจัยและพัฒนา โครงสร้างเศรษฐกิจ ให้ไทยสามารถอยู่ได้ในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งรัฐบาลต้องกล้าพอที่จะถอดกับดักจากการดึงเงินลงทุนต่างประเทศ เอาเทคโนโลยีของต่างชาติมา และต้องยืนอยู่บนขาตัวเองในระดับหนึ่ง นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๓.๒.๘ นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กับนโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย



นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย	ความสอดคล้องกับกฎหมายจัดตั้งและกฎหมายกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
<p>๑. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๑.๑ พัฒนาเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะด้วยความสะดวกและปลอดภัยได้แก่ การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน สะพาน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ เป็นต้น</p> <p>๑.๒ พัฒนาเพื่อให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง และเอื้อประโยชน์แก่การสัญจรไปมาของผู้ใช้รถ ใช้ถนน ได้แก่ การขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งคอมพิวเตอร์ไฟฟ้าแสงสว่าง และการซ่อมแซมบำรุงรักษาเป็นต้น</p> <p>๑.๓ พัฒนาเพื่อให้ประชาชนทุกครัวเรือนมีน้ำประปาใช้อย่างทั่วถึง ด้วยการขยายเขตบริการประปา การก่อสร้างระบบประปาเพิ่มขึ้น ตลอดจนการดูแลบำรุงรักษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน</p>	<p>- มาตรา ๖๗</p> <p>(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก</p> <p>(๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยการดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว</p> <p>(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- มาตรา ๖๘</p> <p>(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร</p> <p>(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น</p> <p>(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ</p>	<p>- มาตรา ๑๖</p> <p>(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ</p> <p>(๔) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ</p> <p>(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง</p> <p>(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย</p>



นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย	ความสอดคล้องกับกฎหมายจัดตั้งและกฎหมายกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
<p>๒. นโยบายพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง กล่าวคือการพัฒนาเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ตลอดจนใช้ความรู้ความรอบคอบและคุณธรรมประกอบในการวางแผนการตัดสินใจและการกระทำ</p> <p>๒.๒ ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตด้วยเกษตรอินทรีย์ ด้วยการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้เทคโนโลยีทางการเกษตรแบบอินทรีย์</p> <p>๒.๓ ส่งเสริมและเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพด้วยการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชนและกลุ่มอาชีพต่างๆ ตามความถนัด</p> <p>๒.๔ สนับสนุนกลุ่มเกษตรกร และกลุ่มอาชีพต่างๆ ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น</p>	<p>- มาตรา ๖๗ (๖) ส่งเสริมการพัฒนาศตริเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ</p> <p>- มาตรา ๖๘ (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม</p>	<p>- มาตรา ๑๖ (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</p>



<p>นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย</p>	<p>ความสอดคล้องกับกฎหมายจัดตั้งและกฎหมายกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	
<p>๓. นโยบายด้านสังคม</p> <p>๓.๑ การพัฒนาด้านการศึกษา โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้</p> <p>๓.๑.๑ มุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาดีเท่าเทียมกัน ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เสริมระบบการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน</p> <p>๓.๑.๒ ส่งเสริมจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยจัดห้องสมุดเคลื่อนที่และจัดให้มีระบบสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้วยระบบอินเทอร์เน็ต</p> <p>๓.๑.๓ จัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ</p> <p>๓.๒ การพัฒนาด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น</p> <p>๓.๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๓.๓ ด้านกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๓.๓.๑ ส่งเสริมกิจกรรมเยาวชนในด้านกีฬา ด้วยการก่อสร้างสนามกีฬา และสนับสนุนการเล่นกีฬาทุกประเภทให้มีศักยภาพทัดเทียมกับท้องถิ่นอื่น เพื่อเป็นการเสริมสร้าง</p>	<p>พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>
	<p>- มาตรา ๖๗</p> <p>(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ</p> <p>(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๕) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา</p> <p>(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ</p> <p>(๘) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p>	<p>- มาตรา ๑๖</p> <p>(๖) การจัดการศึกษา</p> <p>(๑๐) การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ</p> <p>(๑๔) การส่งเสริมกีฬา</p> <p>(๑๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล</p> <p>(๒๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>



นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย	ความสอดคล้องกับกฎหมายจัดตั้งและกฎหมายกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
<p>สุขภาพให้ร่างกายแข็งแรง ห่างไกลยาเสพติด และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์</p> <p>๓.๓.๒ จัดให้มีการแข่งขันกีฬาประจำตำบลทุกปี เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่บ้านและชุมชน</p> <p>๓.๓.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวเชิงศาสนาวิถีชาวบ้าน ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๓.๓.๔ สนับสนุนการป้องกันและสร้างภูมิคุ้มกันแก่เด็กและเยาวชนในการหลีกเลี่ยงและขจัดปัญหายาเสพติดทุกรูปแบบ เพื่อให้เด็กและเยาวชนเติบโตอย่างมีคุณภาพ</p> <p>๓.๔ ด้านสาธารณสุข</p> <p>๓.๔.๑ สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือบุคคลด้อยโอกาสในสังคมให้ได้รับบริการและการสังคมสงเคราะห์ที่ดี เช่นคนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อเอดส์ เป็นต้น</p> <p>๓.๔.๒ สนับสนุนการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานในเขตพื้นที่และสนับสนุนคำดำเนินการของ อสม. เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมขีดความสามารถในการบริการด้านการ</p>		



นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย	ความสอดคล้องกับกฎหมายจัดตั้งและกฎหมายกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
<p>ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านการป้องกันการรักษานามัยส่วนบุคคล อนามัยชุมชน ให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงและครอบคลุมพื้นที่</p> <p>๓.๔.๓ สนับสนุนให้มีการรณรงค์ และป้องกันโรคระบาดทุก</p> <p>๓.๔.๔ ร่วมมือกับทุกภาคส่วนราชการและองค์กรภาคเอกชน ในการพัฒนาด้านสังคม และด้านการศึกษาสาธารณสุข</p> <p>๓.๕ ด้านรักษาความปลอดภัย</p> <p>๓.๕.๑ จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนจัดตั้งหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้เพียงพอต่อภารกิจ และฝึกทบทวน อปพร. ภายในตำบลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อภารกิจที่มอบหมาย</p> <p>๓.๕.๒ ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ และอัคคีภัย</p>		



นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย	ความสอดคล้องกับกฎหมายจัดตั้งและกฎหมายกระจายอำนาจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	
	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
<p>๔. นโยบาย การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรดิน น้ำ ป่าไม้ และอากาศ</p> <p>๔.๒ ส่งเสริมและกำกับดูแล การรักษาความสะอาดของชุมชนและ หมู่บ้าน ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้มีสุขภาพและอนามัยที่ดี ตลอดจนการจัดการขยะมูลฝอยตามหลักวิชาการแบบครบวงจร</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมการดำเนินการ เรื่องระบบบำบัดน้ำเสียให้มี ประสิทธิภาพและครอบคลุมพื้นที่ โดย เน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ ช่วยกันรับผิดชอบในการบำบัด ตลอดจนปรับปรุงสภาพแวดล้อม สภาพภูมิทัศน์ให้สวยงาม</p>	<p>- มาตรา ๖๗ (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- มาตรา ๖๘ (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษา ทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน</p>	<p>- มาตรา ๑๖ (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (๑๓) การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>



นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย	ความสอดคล้องกับกฎหมายจัดตั้งและกฎหมายกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
<p>๕. นโยบายด้านการเมืองและบริหารจัดการ</p> <p>๕.๑ การดำเนินการบริหารโดยยึดหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกด้าน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ พัฒนาระบบการทำงานให้เป็นหน่วยงานที่บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตย</p> <p>๕.๓ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ทำงานให้ทันสมัย เพื่อรองรับให้แก่ประชาชนและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใช้บริการ</p> <p>๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน ให้มีองค์ความรู้ โดยยึดแนวทางองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำงานมีประสิทธิภาพ และให้บริการประชาชนด้วยความ เต็มใจ</p>	<p>- มาตรา ๖๙/๑</p> <p>การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยกรณีนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด</p>	<p>- มาตรา ๑๖</p> <p>(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน</p> <p>(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น</p>



๓.๓ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร ตามหลัก SWOT Analysis

๓.๓.๑ การกำหนดโครงสร้างสำนัก/กอง การระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนัก/กองและฝ่าย

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย จำนวน ๗ ส่วน ๑ หน่วย ดังนี้

- (๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๕) กองสวัสดิการสังคม
- (๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๗) กองส่งเสริมการเกษตร
- (๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จัดแบ่ง ๘ งานดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานนโยบายและแผน
๔. งานกฎหมายและคดี
๕. งานเทศกิจ
๖. งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. งานรักษาความสงบ

กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้จากรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำการทำความเข้าใจและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง

เงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงิน ทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากการก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงาน ตรวจสอบเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานธุรการ
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ



กองช่าง มีภาระหน้าที่ที่เกี่ยวกับงานทางด้านงานช่าง การวางโครงการ การรวบรวมและสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการงานออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบคำนวณด้าน วิศวกรรมต่าง ๆ การควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมแซม บำรุง รักษา และติดตามผลปฏิบัติงานทางสถาปัตยกรรม และวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบ ระบุรายการก่อสร้าง การประมาณราคาตรวจรับงานงวดเพื่อเบิกจ่ายเงิน ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบล และบริการงานทั่วไปของหน่วยงาน ช่างโยธา วิชาการทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมงานช่างรังวัด งานช่างสำรวจ ออกแบบคำนวณวิศวกรรมต่าง ๆ งานด้านสวนสาธารณะ งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม รวมถึงงานธุรการกองช่าง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งานหลัก คือ

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานประสานสาธารณูปโภค
๔. งานช่างสำรวจ
๕. งานธุรการ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนิน ชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ และงานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จัดแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. งานกีฬาและนันทนาการ
๔. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ และ งานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี และงานอื่นๆ เกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมและ สนับสนุนกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษาการฅาปนกิจสงเคราะห์ งานส่งเสริมและให้ คำปรึกษากองทุนหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลและหมู่บ้าน งานส่งเสริมและ สนับสนุนบทบาทหน้าที่และสิทธิสตรี โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานหลัก คือ

๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๒. งานสังคมสงเคราะห์
๓. งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี
๔. งานธุรการ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสาธารณสุขชุมชนส่งเสริม สุขภาพและอนามัยงานป้องกันโรคติดต่องานสุขภาพสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆเกี่ยวกับการใน ด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานทันตสาธารณสุข โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งานหลัก คือ



๑. งานบริหารงานสาธารณสุข

๒. งานบริการสาธารณสุข

กองส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรู้ผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร การสำรวจและให้ความช่วยเหลือเกษตรกรตลอดจนภารกิจถ่ายโอนทั้งหมดจากกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการเป็น ๓ งานหลัก ได้แก่

๑. งานส่งเสริมการเกษตร

๒. งานส่งเสริมปศุสัตว์

๓. งานสำรวจและบริการ

งานตรวจสอบภายใน รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ครอบคลุมถึงตำแหน่ง ต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงาน ตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงาน การบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๓.๒ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา



๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีการกำหนดลักษณะงานชัดเจน๒. บุคลากรมีภูมิสำเนาในท้องถิ่น๓. งบประมาณในการบริหารงานมีเพียงพอ๔. การพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ๒. บุคลากรขาดทักษะทำงานแทนกันไม่ได้๓. บุคลากรยังยึดติดกับแบบแผนเดิมในการปฏิบัติงาน ไม่ทันเหตุการณ์๔. ไม่กระตือรือร้นในความก้าวหน้า
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีการถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น๒. รัฐบาลมีนโยบาย Thailand ๔.๐๓. ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี๔. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ รู้และเข้าถึงปัญหาได้ดี	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. กฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์ใหม่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย๒. มีความซ้ำซ้อนของภารกิจและการตรวจสอบเข้มงวดจากหน่วยงานภายนอก๓. ประชาชนคาดหวังนอกเหนือภารกิจและหน้าที่ขององค์กร๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๓. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามาก</p> <p>๓. อาคารสำนักงาน สถานที่ให้บริการคับแคบ</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา</p> <p>๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ระบบอุปถัมภ์การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก</p> <p>๒. เป็นองค์กรขนาดกลาง แต่มีขนาดใหญ่การดำเนินการต่างๆ ขึ้นตอนเยอะ ไม่เป็นไปตามระยะเวลา.</p>

เปรียบเทียบแนวทางเพื่อกำหนดทางเลือกกลยุทธ์

แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย		
		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้และฝึกอบรม	๑. จำนวนครั้งที่ได้ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพนักงาน ๒. ร้อยละผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมของจำนวนพนักงานทั้งหมด	๑ ครั้ง/๘๐% ๑ ครั้ง/๘๐%	๑ ครั้ง/๙๐% ๑ ครั้ง/๙๐%	๑ ครั้ง/๑๐๐% ๑ ครั้ง/๑๐๐%
๒. เสริมสร้างวินัย จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	๑. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ได้จัดให้พนักงานเข้าร่วม	๓ กิจกรรม	๔ กิจกรรม	๕ กิจกรรม



แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย		
		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๓. เสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จำนวนครั้งที่เก็บสถิติค่าปริมาณงานที่เกิดขึ้นของพนักงานทุกตำแหน่งและทุกสำนัก/กอง ๒. จำนวนครั้งที่ตรวจสอบผลการใช้จ่ายจากรายจ่ายจริงของปีงบประมาณที่ผ่านมากับประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒ ครั้ง/๑ ครั้ง	๒ ครั้ง/๑ ครั้ง	๒ ครั้ง/๑ ครั้ง
๔. เสริมสร้างการสื่อสารและแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน	๑. จำนวนช่องทางของการสื่อสารหรือการถ่ายทอดนโยบาย	๓ ช่องทาง	๓ ช่องทาง	๓ ช่องทาง
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาระบบงาน	๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม	๑ กิจกรรม	๒ กิจกรรม	๓ กิจกรรม
๖. เสริมสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	๑. การเลื่อนขั้นเลื่อนระดับเป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%
๗. เสริมสร้างความสามัคคีและขจัดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร	๑. จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคีและไม่มีข้อร้องเรียน	๒ กิจกรรม	๒ กิจกรรม	๓ กิจกรรม

๓.๔. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของส่วนราชการ

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

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ



ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

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

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป กฎหมาย การบริหารสาธารณสุข และการบริหารงานบุคคล 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 ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ



ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการทำงานสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรีส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองส่งเสริมการเกษตร** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการทำงานส่งเสริมการเกษตร สสำรวจและบริการทางการเกษตร และงานปศุสัตว์ ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
	ปลัดอบต.	๑			
	รองปลัดอบต.	๑			
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑			
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๓	-	๒	๑๐
	งานการเจ้าหน้าที่	๒	-	๒	
	งานนโยบายและแผน	๒	-	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	-	-	๔
	งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว	๒	-	๑	-
	งานเทศกิจ	๑	-	-	-
	งานรักษาความสงบ	๑	-	-	๑
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๓	-	๑	๑
	งานธุรการ	๑	-	-	๑
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๔	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	-	๒	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๒	-	๑	๒
	งานออกแบบควบคุมอาคาร	๑	-	๑	
	งานประสานสาธารณูปโภค	๕	-	๓	๒
	งานช่างสำรวจ	๒	-	-	-
	งานธุรการ	๑	-	-	-



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	-	๑	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๒	-	-	๑
	งานกีฬาและนันทนาการ	๑	-	๑	
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๗	-	๔	๑
กองสวัสดิการ สังคม	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนา ชุมชน	๑	-	-	๑
	งานสังคมสงเคราะห์	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา สตรี	๑	-	-	-
	งานธุรการ	-	-	-	๑
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	งานบริหารงานสาธารณสุข	๒	-	-	-
	งานบริการสาธารณสุข	๒	-	-	๒๔
กองส่งเสริม การเกษตร	งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑	-	๑	-
	งานสำรวจและบริการ	๒	-	-	๑

๓.๔.๒ บัญชีแสดงรายการวิเคราะห์ปริมาณตำแหน่งต่างๆ ของสำนัก/กองที่มีหน้าที่รับผิดชอบ
งานและจำนวนตำแหน่งแต่ละตำแหน่งที่ต้องการ(คน) : เวลาทำงานของพนักงานงานใน ๑ ปี มีเวลาปฏิบัติงาน

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ
ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติงานราชการ
ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติงานราชการ ๑ ปี} \times ๖ \text{ ชม.} = \text{เวลาปฏิบัติงานราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

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



จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไรร้อย จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลไรร้อย อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ภารกิจงาน	ปริมาณงาน/ปี/ ครั้ง	นาที/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคน ที่ต้องการ
๑.	สำนักปลัด อบต. ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานนโยบายและแผน ๔. งานกฎหมายและคดี ๕. งานป้องกันและบรรเทาฯ ๖. งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการ ท่องเที่ยว ๗.งานเทศกิจ ๘. งานรักษาความสงบ	๓,๖๘๑ ๓๐๐ ๑๑๕ ๒๐๐ ๑๔๔ ๓๖๐ ๒๔๐ ๒๘๐	๑๒๕ ๑,๖๙๐ ๑,๖๐๐ ๒,๑๘๐ ๑,๓๖๔ ๔๘๐ ๔๒๐ ๒๑๐	๔๖๐,๑๒๕ ๕๐๗,๐๐๐ ๑๘๕,๐๐๐ ๔๓๖,๐๐๐ ๑๙๖,๔๑๖ ๑๗๒,๘๐๐ ๑๐๐,๘๐๐ ๕๐,๔๐๐	๕.๕๖ ๖.๑๒ ๒.๒๒ ๕.๒๗ ๒.๓๗ ๒.๐๙ ๑.๒๒ ๐.๗๑
รวม		๕,๐๓๗	๘,๐๖๙	๑,๖๔๐,๕๒๑	๒๕.๕๖
๒.	กองคลัง ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานธุรการ ๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑,๒๖๐ ๙๗๘ ๙๔๐ ๕๒๒	๒๑๐ ๑๒๐ ๓๒๐ ๕๔๐	๒๖๔,๖๐๐ ๑๑๗,๓๖๐ ๗๐๐,๘๐๐ ๒๘๑,๘๐๐	๓.๒๐ ๑.๔๒ ๓.๖๓ ๓.๔๐
รวม		๓,๗๐๐	๑,๑๙๐	๑,๓๖๔,๕๖๐	๑๑.๖๕
๓.	กองช่าง ๑. งานก่อสร้าง ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓. งานประสานสาธารณูปโภค ๔. งานช่างสำรวจ ๕. งานธุรการ	๑๓๐ ๑๘๐ ๘๐๙ ๑๙๔ ๔๖๔	๑,๒๖๐ ๘๔๐ ๓๖๐ ๔๘๐ ๒๔๐	๑๖๓,๘๐๐ ๑๕๑,๒๐๐ ๒๙๑,๒๔๐ ๙๓,๑๒๐ ๑๑๑,๓๖๐	๑.๙๘ ๑.๘๓ ๓.๕๒ ๑.๑๒ ๑.๓๔
รวม		๑,๖๙๗	๒,๙๘๐	๗๓๕,๑๒๐	๙.๗๙



ที่	ภารกิจงาน	ปริมาณงาน/ปี/ ครั้ง	นาที/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคน ที่ต้องการ
๕.	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
	๑. งานบริหารการศึกษา	๖๙๙	๒๔๐	๑๖๗,๗๖๐	๒.๐๓
	๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๖๑	๑,๔๗๐	๘๙,๖๗๐	๑.๐๘
	๓. งานกีฬาและนันทนาการ	๑๒๒	๘๔๐	๑๐๒,๔๘๐	๑.๒๓
	๔. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๔๕	๔,๒๐๐	๖๐๙,๐๐๐	๗.๓๖
รวม		๑,๐๒๗	๖,๗๕๐	๙๖๘,๙๑๐	๑๑.๗๐
๖.	กองสวัสดิการสังคม				
	๑. งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	๒,๘๗๕	๖๐	๑๗๒,๕๐๐	๒.๐๘
	๒. งานสังคมสงเคราะห์	๒,๘๗๕	๓๐	๘๖,๒๕๐	๑.๒๒
	๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑๒	๔๒๐	๕,๐๔๐	๐.๐๖
	๔. งานธุรการ	๔๒๗	๒๔๐	๑๐๒,๔๘๐	๑.๒๔
รวม		๖,๑๘๙	๗๕๐	๓๕๖,๒๗๐	๔.๕๒
๗.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
	๑. งานบริหารงานสาธารณสุข	๔๒๗	๔๘๐	๒๐๔,๙๖๐	๒.๔๘
	๒. งานบริการสาธารณสุข	๖๐๕	๔๒๐	๒๕๕,๑๐๐	๓.๐๗
รวม		๑,๐๓๒	๙๐๐	๔๕๙,๐๖๐	๕.๕๕
๘.	กองส่งเสริมการเกษตร				
	๑. งานส่งเสริมการเกษตร	๑๒	๘,๔๐๐	๑๐๐,๘๐๐	๑.๒๒
	๒. งานส่งเสริมปศุสัตว์	๘๑	๑,๒๖๐	๑๐๒,๐๖๐	๑.๒๓
	๓. งานสำรวจและบริการ	๒๔	๖,๓๐๐	๑๕๑,๒๐๐	๑.๘๓
รวม		๑๑๗	๑๕,๙๖๐	๓๕๔,๐๖๐	๔.๒๘

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการใน ๓ ปีข้างหน้า โดยยึดภารกิจงานจากแผนพัฒนา ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย จะต้องดำเนินการ และเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตาว่าเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในทุกยุทธศาสตร์ โดยสรุปกำลังคนที่จะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

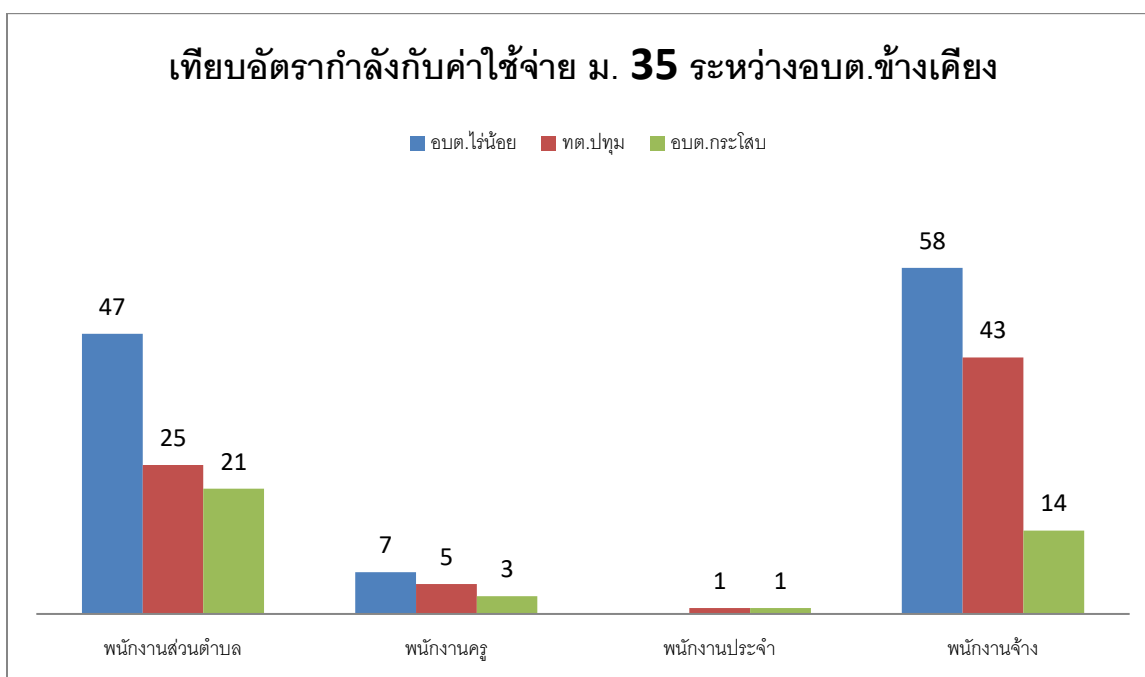
- (๑) สำนักงานปลัด จำนวนกำลังคนที่ต้องการ ๒๕.๕๖ คน
- (๒) กองคลัง จำนวนกำลังคนที่ต้องการ ๑๑.๖๕ คน
- (๓) กองช่าง จำนวนกำลังคนที่ต้องการ ๙.๗๙ คน
- (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวนกำลังคนที่ต้องการ ๑๑.๗๐ คน



- (๕) กองสวัสดิการสังคม จำนวนกำลังคนที่ต้องการ ๔.๔๒ คน
- (๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวนกำลังคนที่ต้องการ ๕.๕๕ คน
- (๗) กองส่งเสริมการเกษตร จำนวนกำลังคนที่ต้องการ ๔.๒๘ คน

๓.๕ แสดงเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓ (ตามข้อบัญญัติ)	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงาน ครู (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	อัตรารว่าง (อัตรา)		หมายเหตุ
							พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	
๑	อบต.ไร่น้อย	๒๙,๓๐๕,๐๘๐	๔๗	๗	-	๕๘	๑๐	๒๒	
๒	อบต.กระโสม	๑๑,๓๖๕,๒๑๒	๒๑	๓	๑	๑๔	-	๒	
๓	ทต.ปทุม	๕๓,๕๐๐,๐๐๐	๒๕	๕	๑	๕๓	๔	-	





๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แบ่งออกเป้นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนภายในหมู่บ้านในปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ชำรุดทรุดโทรมไม่ได้มาตรฐาน
- ถนนเพื่อการขนส่งสินค้าทางการเกษตรไม่เพียงพอ
- การคมนาคมเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ยังไม่สะดวก
- การระบายน้ำไม่สะดวก ท่อระบายน้ำอุดตัน ซึ่งเป็นสาเหตุของน้ำท่วมขังในฤดูฝน
- การบริการไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชนไม่เพียงพอ

๔.๓ ด้านสังคม

- ขาดการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย
- ขาดการพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการ
- ขาดการส่งเสริมสุขภาพและอนามัย



๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์การยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์หาด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อยนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลไร่น้อย คือ **“เราจะ เป็นองค์กรน่าอยู่คู่คุณธรรม บริหารงานอย่างมืออาชีพแบบมีส่วนร่วมในการจัดการ มีความสามัคคี มี หลักประกันคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็งด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง”** ประกอบนโยบายการพัฒนา ของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหาร และน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาใน หมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลไร่น้อยเป็นเมืองที่ น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลไร่น้อย ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- การพัฒนาการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่มีความสะดวกและเสมอภาค เพียงพอต่อ ความต้องการขอประชาชน โดยการกำหนดให้มีโครงการก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนนลาดยางแอสฟัลต์, โครงการ ก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนนหินคลุกลูกรัง, โครงการขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ, โครงการขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่าง และ โครงการขยายเขตประปาหมู่บ้าน เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- การพัฒนาเพื่อให้ประชาชนมีศักยภาพ มีความรู้และรายได้เพียงพอพึ่งตนเองได้ โดยการ กำหนดให้มีโครงการส่งเสริมการฝึกอาชีพให้กับประชาชน, โครงการพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพภายในตำบล, โครงการสนับสนุนงบประมาณกองทุนสวัสดิการชุมชน, โครงการสนับสนุนงบประมาณศูนย์บริการและถ่ายทอด เทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล, โครงการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน, โครงการสำรวจข้อมูลเกษตรกร และโครงการแปลงสาธิตเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- การมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและ สังคม ด้านกีฬา พัฒนาชีวิตความเป็นอยู่และการทำนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น โดยการกำหนดให้มีโครงการสนับสนุนการจัดกิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษาจ.อุบลฯ, โครงการสนับสนุน การจัดกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีภายในหมู่บ้าน, โครงการวันเด็กแห่งชาติ, โครงการสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรมประเพณีภายในหมู่บ้าน, โครงการสนับสนุนอาหารกลางวัน, อาหารเสริม(นม), โครงการจัดกิจกรรมในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก, โครงการรณรงค์เฝ้าระวังโรคติดต่อในชุมชน และสนับสนุนกิจกรรมของ อสม. เป็นต้น



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมได้รับการพัฒนา ดูแล รักษาดูแล ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟู โดยการกำหนดโครงการตรวจสอบ และออกเอกสารสิทธิ์ การขึ้นทะเบียนหนังสือสำคัญที่หลวง(นส.ล.), โครงการปลูกป่าชุมชน, โครงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ, โครงการจัดซื้อถังรองรับขยะ,โครงการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำจัดขยะ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- การบริหารจัดการภาครัฐที่ดี แบบบูรณาการและส่งเสริมสนับสนุนมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น โดยกำหนดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล, โครงการออกหน่วยบริการจัดเก็บและค่าธรรมเนียมนอกสถานที่, โครงการพัฒนารายได้ระบบจัดเก็บภาษี, โครงการประชาสัมพันธ์การจัดเก็บรายได้, โครงการสนับสนุนศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารจัดซื้อจัดจ้างและโครงการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การกระจายอำนาจให้แก่ อบต. ตามแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของจังหวัด

- การบริหารภารกิจถ่ายโอนด้านการศึกษา การแก้ไขปัญหายาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งเสริมสนับสนุนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โดยการปรับปรุงต่อเติมอาคารเรียนศูนย์, การจัดกิจกรรมเรียนรู้ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, การอบรมครู ผดต. ในการรองรับการประเมินของ สมศ., อุดหนุนโครงการแก้ไขปัญหายาเสพติด, โครงการเฝ้าระวังบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด, โครงการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล, สนับสนุนโครงการปกป้องสถาบันชาติ, สนับสนุนโครงการตามแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพให้ได้มาตรฐานและเสริมสร้างการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาเส้นทางคมนาคมเข้าหาแหล่งท่องเที่ยว และประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้



๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))



๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))



- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาและความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของท้องถิ่น มีดังนี้

๑.๑ ปัญหา

๑. ถนนภายในหมู่บ้านในปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ชำรุดทรุดโทรมไม่ได้มาตรฐาน
๒. ถนนเพื่อการขนส่งสินค้าทางการเกษตรไม่เพียงพอ
๓. การคมนาคมเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ยังไม่สะดวก
๔. การระบายน้ำไม่สะดวก ท่อระบายน้ำอุดตัน ซึ่งเป็นสาเหตุของน้ำท่วมขังในฤดูฝน
๕. การให้บริการด้านโทรศัพท์ส่วนใหญ่มีตามสถานที่สำคัญ ส่วนภายในเขตหมู่บ้านจะมี

เป็นส่วนน้อย โดยเฉพาะโทรศัพท์สาธารณะยังไม่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง

๑.๒ ความต้องการ

๑.๑ ปัญหา

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อระบายน้ำ ทางเท้า และสะพาน
๒. การจัดการฝังเมือง
๓. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะแรงต่ำ ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ
๔. ขยายเขตบริการประปาและปรับปรุงการบริการประปา
๕. ติดตั้งตู้ระบบโทรศัพท์
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการบริการดูแลด้านการสาธารณสุขตามชุดสิทธิประโยชน์

๒. ด้านเศรษฐกิจ ปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจของท้องถิ่นมีดังนี้

๒.๑ ปัญหา

๑. การว่างงานหลังฤดูทำนา ทำให้ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นไปทำงานนอกพื้นที่
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชนไม่เพียงพอ

๒.๒ ความต้องการ

๑. จัดตั้งกองทุนปุ๋ยชีวภาพชุมชน
๒. ฝึกอบรมส่งเสริมการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการลงทุนและการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างมีระบบ



๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
ท้องถิ่นมีดังนี้

๓.๑ ปัญหา

๑. ปัญหาการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. ปัญหาการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
๓. ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพและอนามัย
๔. ปัญหาการพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการ
๕. ปัญหาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
๖. ปัญหาการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ
๗. การให้บริการด้านสุขอนามัยยังไม่เพียงพอ ประชาชนขาดความสนใจในการรักษา
สุขภาพอนามัยของตนเอง

๓.๒ ความต้องการ

๑. รมรณรงค์สร้างจิตสำนึกในด้านจริยธรรมและคุณธรรม
๒. ส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย
๓. เสริมสร้างทำนุบำรุงพุทธศาสนา
๔. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๕. ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีไทย
๖. จัดให้มีห้องสมุดชุมชนเสริมทักษะการอ่าน
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษานักเรียนยากจน
๘. ส่งเสริมการสร้างกลุ่มสร้างเสริมสุขภาพ (TOBE NUMBER ONE)
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.)
๑๐. ส่งเสริมและรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคไข้หวัดนก
๑๑. ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
๑๒. สนับสนุนเครื่องมือเวชภัณฑ์ทางการแพทย์บริการประชาชน
๑๓. ส่งเสริมการแพทย์แผนไทย
๑๔. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ
๑๕. ให้การช่วยเหลือผู้ติดเชื้อ HIV
๑๖. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสตรี แม่บ้าน อสม.
๑๗. ส่งเสริมและสนับสนุนเด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาส



๑๘. ส่งเสริมและจัดให้มีสนามกีฬาและสวนนันทนาการ
 ๑๙. ส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาทุกระดับ
 ๒๐. จัดหาหรือปรับปรุงภูมิทัศน์สวนหย่อมในชุมชน
 ๒๑. จัดหาหรือปรับปรุงภูมิทัศน์สวนสุขภาพศูนย์สาธารณสุขชุมชน
๔. ด้านสิ่งแวดล้อมปัญหาและความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นมี ดังนี้
- ๔.๑ ปัญหา
 ๑. ทรัพยากรป่าไม้และที่ดินถูกบุกรุกและทำลาย
 ๒. การปล่อยสารพิษ/น้ำเสียลงสู่แม่น้ำ ลำคลอง ทำให้น้ำเน่าเสีย และระบบการระบายน้ำอุดตัน
 ๓. ปัญหามลภาวะและสภาพแวดล้อมเป็นพิษที่เกิดจากโรงงานและสถานประกอบการ
 ๔. ขยะมูลฝอยมีปริมาณมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาในการจัดเก็บและกำจัด
 ๕. ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๔.๒ ความต้องการ
 ๑. รมรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างสำนึกให้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๒. ขุดลอกคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อการเกษตรและแก้ไขปัญหากล้วยแล้ง
 ๓. ขุดลอกท่อระบายน้ำในชุมชนที่อุดตัน บำบัดน้ำเสีย
 ๔. ฝึกอบรมอาสาสมัครอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๕. รมรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการกำจัดน้ำเสียของชุมชน
 ๖. กำกับดูแลและตรวจสอบโรงงานและสถานประกอบการให้เพิ่มประสิทธิภาพการบำบัดน้ำเสีย
 ๗. ออกข้อบัญญัติ อบต. ควบคุม
 ๘. รมรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการกำจัดขยะมูลฝอย
๕. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ปัญหาและความต้องการด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของท้องถิ่น มีดังนี้
- ๕.๑ ปัญหา
 ๑. การบริหารงานภายในองค์กรยังขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย
 ๒. บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 ๓. การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กรยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง



๔. ประชาชนให้ความสนใจและเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรค่อนข้างน้อย

๕.๒ ความต้องการ

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนและองค์กรเข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. จัดเวทีประชาคมให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้บ้านเรือนชุมชนน่าอยู่
๔. เสริมสร้างให้ความรู้ ทักษะแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการ
๖. ปรับปรุงอัตราบุคลากรให้สามารถบริการ จัดการตอบสนองความต้องการประชาชน
๗. เสริมสร้างและปรับปรุงการบริหารงานเพื่อการบริหารประชาชนสู่สากลตาม

มาตรฐานสากล

๘. ปรับปรุงและก่อสร้างอาคารที่ทำการรองรับการบริการประชาชน
๙. บัญญัติข้อบัญญัติ อบต. เพื่อควบคุมจัดระเบียบชุมชน
๑๐. รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการพัฒนาสังคม
๑๑. ฝึกอบรมอาสาสมัครช่วยเหลือตรวจสอบดูแลชุมชนและสังคม
๑๒. จัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชนระดับตำบล
๑๓. รณรงค์สร้างความปลอดภัยในการขับขี่รถยนต์ในเขตชุมชน

๖. แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรส่วนท้องถิ่นตามแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของจังหวัด ปัญหาและความ มีดังนี้

๖.๑ ปัญหา

๑. การถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษายังไม่เต็มรูปแบบเท่าที่ควร
๒. ไม่มีมาตรการในการป้องกัน ฝึกระวัง รักษา บำบัดผู้เสี่ยงติดยาเสพติดและการรักษาสภาพชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๖.๒ ความต้องการ

๑. เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและอุปกรณ์เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบตามอัธยาศัย
๒. ส่งเสริมโครงการอาหารกลางวันและอาหารนม
๓. สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการศึกษา
๔. ส่งเสริมการสาธิตการฝึกวิชาชีพนักเรียน นักศึกษา



๕. ส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด
 ๖. ฝึกอบรมอาสาสมัครสร้างจิตสำนึกเพื่อต่อต้านยาเสพติด
 ๗. รมรงค์ เฝ้าระวัง บำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดและสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง
 ๘. ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดาและทารก
 ๙. ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือนประจำตำบล
 ๑๐. ขับขี่ปลอดภัยด้านการจราจร
 ๑๑. จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ในการส่งเสริมการป้องกันภัยและเพิ่มศักยภาพ
 ๑๒. รมรงค์และป้องกันลดปัญหาการสร้างควมรุนแรงภายในครอบครัว
 ๑๓. จุดตรวจบริการประชาชน
 ๑๔. สร้างโอกาสในการเข้าถึงการบริการสาธารณสุขตามนโยบายหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
๗. ด้านการท่องเที่ยว ปัญหาและความต้องการด้านการท่องเที่ยวของท้องถิ่นมีดังนี้
- ๗.๑ ปัญหา
 ๑. แหล่งท่องเที่ยวยังไม่ได้รับการพัฒนา
 ๒. การคมนาคมไม่ค่อยสะดวก
 ๓. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดให้นักท่องเที่ยวมาเที่ยว
 - ๗.๒ ความต้องการ
 ๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
 ๒. ก่อสร้างถนน คสล. หรือถนนลาดยางเชื่อมระหว่างตำบลกับตำบล
 ๓. รมรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนช่วยกันรักษาอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งน้ำ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง ซึ่งมีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ
๒. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก มีทางหลวงตัดผ่าน ถนนภายในหมู่บ้านสามารถติดต่อกันได้
๓. มีสถานที่ราชการหลายหน่วยงานตั้งอยู่ในเขตตำบล
๔. โครงสร้างที่กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรง ทำให้การตัดสินใจของผู้บริหารสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ตรงจุดมากขึ้น
๕. มีประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม
๖. มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม
๗. มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพิ่มมากขึ้น



จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑.จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยมีจำนวนมากขึ้น ทำให้พื้นที่เกษตรกรรมมีจำนวนลดลง
- ๒.เส้นทางการคมนาคมบางเส้นทางยังไม่ได้รับการพัฒนา
- ๓.ตำบลอยู่ใกล้กับเขตตัวเมืองทำให้วัฒนธรรมในเขตเมืองแผ่ขยายมายังเขตตำบล เด็ก/เยาวชน ขาดความตระหนักถึงวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมที่ดั้งเดิม
- ๔.ประชากรที่เพิ่มขึ้น ทำให้ปัญหาขยะเพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การท่องเที่ยว การปรับโครงสร้างภาคการเกษตรอุตสาหกรรม การบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีความชัดเจน
๓. ความร่วมมือของกลุ่มประเทศอนุภาคลุ่มน้ำโขงและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจ ด้านวิชาการ และการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น
๔. เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่พรมแดนติดต่อกับประเทศลาวและประเทศกัมพูชา ซึ่งสามารถส่งเสริมศักยภาพด้านการลงทุน และการท่องเที่ยวเข้าไปยังกลุ่มประเทศอินโดจีน
๕. พ.ร.บ.กำหนดแผนและการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๗ ทำให้ท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น

อุปสรรค (Threatens)

๑. สภาวะสิ่งแวดล้อม ภัยธรรมชาติ ส่งผลต่อการทำอาชีพเกษตรกรรม (ภัยแล้ง ภัยน้ำท่วม) การระบาดของโรคพืชและศัตรูพืช
๒. การระบาดของโรคประจำถิ่นเช่น โรคไข้เลือดออก โรคฉี่หนู โรคมือเท้าปาก และโรคระบาดต่าง ๆ
๓. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไม่เพียงพอต่อความต้องการในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาท้องถิ่น
๔. การรับวัฒนธรรมทางตะวันตกที่ไม่เหมาะสมของเยาวชน
๕. ขาดความต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล รวมถึงปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง
๖. ค่านิยมของประชาชนในปัจจุบันเปลี่ยนไปสู่กระแสบริโภคนิยม ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>ปลัด อบต.(นักบริหารงานงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)</p> <p>๑. งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๒. สำนักงานปลัด</p> <p> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p> ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p> ๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p> ๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p> ๑.๕ งานเทศกิจ</p> <p> ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p> ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p> ๑.๘ งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๓. กองคลัง</p> <p> ๓.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p> ๓.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p> ๓.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p> ๓.๔ งานธุรการ</p>	<p>ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๑. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๒. สำนักงานปลัด</p> <p> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p> ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p> ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p> ๑.๔ งานนิติการ</p> <p> ๑.๕ งานเทศกิจ</p> <p> ๑.๖ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p> ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p> ๑.๘ งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๓. กองคลัง</p> <p> ๓.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p> ๓.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p> ๓.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p> ๓.๒ งานบริหารทั่วไป</p>



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>ปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต. ๘) รองปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต. ๗)</p> <p>๔. กองช่าง</p> <p>๔.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๔.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๔.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๔.๔ งานช่างสำรวจ</p> <p>๔.๕ งานธุรการ</p> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๖. ส่วนสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>๖.๔ งานธุรการ</p> <p>๗. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๗.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๗.๒ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๘. ส่วนส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p>๘.๓ งานสำรวจและบริการ</p>	<p>ปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต. ๘) รองปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต. ๗)</p> <p>๔. กองช่าง</p> <p>๔.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๔.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง</p> <p>๔.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๔.๔ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๓ งานท่องเที่ยวและกีฬา</p> <p>๕.๔ งานโรงเรียน</p> <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๖.๔ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๗.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <p>๗.๒ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๗.๓ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๘. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p>๘.๓ งานบริหารทั่วไป</p>



จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ๑ หน่วย มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. หน่วยตรวจสอบภายใน
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑/- อัตรารว่าง
๒. สำนักงานปลัด
 - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑๕/๑ อัตรารว่าง
 - ๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕/๑ อัตรารว่าง
 - ๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๑๕/๗ อัตรารว่าง
๓. กองคลัง
 - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑๐/๒ อัตรารว่าง
 - ๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕/- อัตรารว่าง
 - ๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๒/๑ อัตรารว่าง
๔. กองช่าง
 - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑๒/๒ อัตรารว่าง
 - ๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕/๒ อัตรารว่าง
 - ๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๕/๒ อัตรารว่าง
๕. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕/๑ อัตรารว่าง
 - ๕.๒ พนักงานครู ๗/- อัตรารว่าง
 - ๕.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕/- อัตรารว่าง
 - ๕.๔ พนักงานจ้างทั่วไป ๒/- อัตรารว่าง
๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕/๒ อัตรารว่าง
 - ๖.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ -/- อัตรารว่าง
 - ๖.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๓๐/๖ อัตรารว่าง
๗. กองสวัสดิการสังคม



๗.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔/- อัตรารว่าง
๗.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒/๑ อัตรารว่าง
๗.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑/- อัตรารว่าง
๘. กองส่งเสริมการเกษตร	
๘.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓/๒ อัตรารว่าง
๘.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒/- อัตรารว่าง
๘.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑/- อัตรารว่าง

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานต่อไป ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา ด้าน โครงสร้าง พื้นฐาน	- การพัฒนาการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่มีความสะดวกและเสมอภาค เพียงพอต่อความต้องการขอประชาชน โดยการกำหนดให้มีโครงการก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนนลาดยาง แอสฟัลต์, โครงการก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนนหินคลุกลูกรัง, โครงการขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ, โครงการขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่าง และโครงการขยายเขตประปาหมู่บ้าน เป็นต้น	- ปลัด อบต., รองปลัดอบต. - ผอ.กองช่าง, วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างโยธา - นายช่างไฟฟ้า/ผช.นายช่างไฟฟ้า - นายช่างสำรวจ - จพง.ประปา/ผช.จพง.ประปา - นายช่างเครื่องกล- จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนา ด้าน เศรษฐกิจ	- การพัฒนาเพื่อให้ประชาชนมีศักยภาพ มีความรู้และรายได้ เพียงพอพึ่งตนเองได้ โดยการกำหนดให้มีโครงการส่งเสริมการฝึกอาชีพให้กับประชาชน, โครงการพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพภายในตำบล, โครงการสนับสนุนงบประมาณกองทุนสวัสดิการชุมชน, โครงการสนับสนุนงบประมาณศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล, โครงการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน, โครงการสำรวจข้อมูลเกษตรกร และโครงการแปลงสาธิตเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น	- ปลัด อบต., รองปลัดอบต. - ผอ.กองสาธารณสุข, ผอ.กองสวัสดิการ - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - นักวิชาการเกษตร/ผช. นักวิชาการเกษตร, นักพัฒนาชุมชน/ผช.นักพัฒนาชุมชน, นักวิชาการสาธารณสุข, จพง.สาธารณสุข, พนักงานขับรถขยะ, - คนงานประจำรถขยะ



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>- การมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา พัฒนาชีวิตความเป็นอยู่และการทำนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการกำหนดให้มีโครงการสนับสนุนการจัดกิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา, อุบลฯ, โครงการสนับสนุนการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีภายในหมู่บ้าน, โครงการวันเด็กแห่งชาติ, โครงการสนับสนุนการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีภายในหมู่บ้าน, โครงการสนับสนุนอาหารกลางวัน, อาหารเสริม(นม), โครงการจัดกิจกรรมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, โครงการรณรงค์เฝ้าระวังโรคติดต่อในชุมชน และสนับสนุนกิจกรรมของ อสม. เป็นต้น</p>	<p>- ปลัด อบต., รองปลัด - หน.สำนักปลัด, ผอ.กองการศึกษา, ผอ.กองสวัสดิการสังคม, นักวิชาการศึกษา, นักสันทนการ, พนักงานครู, ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก, จพง.พัฒนาชุมชน, จพง.ธุรการ, นักวิชาการสาธารณสุข, คนงานทั่วไป</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม	<p>- การพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมได้รับการพัฒนา ดูแล รักษาดูแล ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟู โดยการกำหนดโครงการตรวจสอบ และออกเอกสารสิทธิ์ การขึ้นทะเบียนหนังสือสำคัญที่หลวง(นส.ล.), โครงการปลูกป่าชุมชน, โครงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ, โครงการจัดซื้อถังรองรับขยะ, โครงการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำจัดขยะ เป็นต้น</p>	<p>- ปลัด อบต., รองปลัด - ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, จพง.ธุรการ, นักวิชาการสาธารณสุข, จพง.สุขาภิบาล, นิติกร</p>



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>- การบริหารจัดการภาครัฐที่ดี แบบบูรณาการและส่งเสริมสนับสนุนมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น โดยกำหนดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล, โครงการออกหน่วยบริการจัดเก็บและค่าธรรมเนียมนอกสถานที่, โครงการพัฒนารายได้ระบบจัดเก็บภาษี, โครงการประชาสัมพันธ์การจัดเก็บรายได้, โครงการสนับสนุนศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารจัดซื้อจัดจ้างและโครงการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ เป็นต้น</p>	<p>- ปลัด อบต., รองปลัด</p> <p>- หัวหน้าสำนักปลัด, ผอ.กองคลัง, นักจัดการงานทั่วไป, นักทรัพยากรบุคคล/ผช.นักทรัพยากรบุคคล, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, จพง.ธุรการ/ผช.จพง.ธุรการ, นักวิชาการจัดเก็บรายได้, จพง.จัดเก็บรายได้, นักวิชาการพัสดุ, จพง.พัสดุ/ผช.จพง.พัสดุ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>การกระจายอำนาจให้แก่อปท. ตามแผนนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของจังหวัด</p>	<p>- การบริหารภารกิจถ่ายโอนด้านการศึกษา การแก้ไขปัญหายาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งเสริมสนับสนุนแผนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โดยการปรับปรุงต่อเติมอาคารเรียนศูนย์, การจัดกิจกรรมเรียนรู้ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, การอบรมครู ผดด. ในการรองรับการประเมินของ สมศ., อุดหนุนโครงการแก้ไขปัญหายาเสพติด, โครงการเฝ้าระวังบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด, โครงการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล, สนับสนุนโครงการปกป้องสถาบันชาติ, สนับสนุนโครงการตามแผนนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด</p>	<p>- ปลัด อบต., รองปลัดอบต.</p> <p>- หัวหน้าสำนักปลัด, นิติกร, พนักงานครู, ผอ.กองการศึกษา, นักป้องกันฯ, จพง.ป้องกันฯ, จพง.ธุรการ, คนขับรถดับเพลิง, คนงานประจำรถดับเพลิง, คนขับรถปฏิบัติการฉุกเฉิน, นิติกร</p>



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมการ ท่องเที่ยว	- พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ ให้ได้มาตรฐานและเสริมสร้างการบริหาร จัดการ การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและชุมชนในแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาเส้นทางคมนาคมเข้าหาแหล่งท่องเที่ยว และประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในตำบล	- ปลัด อบต.,รองปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาการท่องเที่ยว - จพง.ประชาสัมพันธ์ - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ -จพง.ธุรการ



แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของ หน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิด ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ



- ✓ สิทธิ สวัสดิการ ความก้าวหน้า
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อยเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย ประกอบด้วย

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

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร/แผนพัฒนากุศลกร/ตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติตามแผนพัฒนาดังนี้



รายละเอียดโครงการแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมายคน	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
				พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖			
๑	โครงการสัมมนาเพิ่มศักยภาพความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และกระบวนการทำงานในองค์กร	พนง.ส่วนตำบล,พนง.ครู และพนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐.-	๕๐,๐๐๐.-	๕๐,๐๐๐.-	สำเร็จ ร้อยละ ๘๐	เข้าใจและสามารถเขียนตัวชี้วัดในการประเมินผลงานที่ชัดเจนมากขึ้น	สำนักงานปลัด
๒	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ได้ทำความเข้าใจและยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม	พนง.ส่วนตำบล,พนง.ครู และพนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐.-	๑๐๐,๐๐๐.-	๑๐๐,๐๐๐.-	สำเร็จ ร้อยละ ๘๐ -	พนักงานยึดมั่นในค่านิยมหลักมาตรฐานจริยธรรม	กองการศึกษาฯ
๓	โครงการส่งเสริมการให้อบรมความรู้ในสายงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และกระบวนการทำงานในหน้าที่	พนง.ส่วนตำบล,พนง.ครู และพนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐.-	๕๐,๐๐๐.-	๕๐,๐๐๐.-	สำเร็จ ร้อยละ ๘๐	เข้าใจกระบวนการงานรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง	สำนักงานปลัด
๔	โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	เพื่อให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้และทำความเข้าใจในระเบียบแบบแผน แนวทาง การปฏิบัติงานจริง	พนง.ส่วนตำบล,พนง.ครู และพนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐.-	๕๐,๐๐๐.-	๕๐,๐๐๐	สำเร็จ ร้อยละ ๘๐	เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานตามที่กำหนดได้	สำนักงานปลัด
๕	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการบริหารโครงการต่างๆ	เพื่อให้การดำเนินโครงการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อยเป็นไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบและคุ้มค่า	พนง.ส่วนตำบล,พนง.ครู และพนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐.-	สำเร็จ ร้อยละ ๘๐	การดำเนินโครงการต่างๆ ความถูกต้องตามระเบียบและคุ้มค่า	สำนักงานปลัด
๖	โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ระบบ	เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ระบบและสร้างองค์ความรู้ในองค์กร	พนง.ส่วนตำบล,พนง.ครู และพนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐.-	สำเร็จ ร้อยละ ๘๐	สร้างองค์ความรู้ในองค์กร	กองการศึกษาฯ
๗	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ระบบและสร้างองค์ความรู้ที่ทันสมัยในองค์กร	พนง.ส่วนตำบล,พนง.ครู และพนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐.-	สำเร็จ ร้อยละ ๘๐	สามารถประยุกต์ความรู้ในการพัฒนางาน	สำนักงานปลัด



ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังแล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้ความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลมาลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	-								
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๒ ต.ค. ๖๓
	สำนักงานปลัด อบต.								
๔	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

งานบริหาร ทั่วไป									
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตาม ภารกิจประเภทผู้มี คุณวุฒิ</u>	-							
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๒๔ เม.ย. ๖๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-							
๑๐	ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๙ ก.ค. ๖๒
๑๒	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง๑เมื่อ ๔ พ.ค. ๕๙
๑๓	แม่บ้าน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒ เมื่อ ๑ ก.ค.๖๑,๑ ม.ค. ๖๒

งานการ เจ้าหน้าที่									
๑๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตาม ภารกิจประเภทผู้มี คุณวุฒิ</u>	-							
๑๗	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งาน ยุทธศาสตร์ และ งบประมาณ									
๑๙	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

