



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัยเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทสามัญ จำเป็นต้องมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามภารกิจขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้และการพัฒนากำลังคนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคาดคะเนการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลัง ระบบโครงสร้างที่เหมาะสม ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา ๓ ปี โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการประชุม ครั้งที่ ๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๓๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๔๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๖๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๗๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลทะเลเม่นชัยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ของตำบลทะเลเม่นชัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่

ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่าจะมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา ด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน ส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุก คน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็

พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมถึงกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการประกาศ จัดตั้งเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๕ ตำบลทะเลเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอลำปลายมาศ ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ ๑๓.๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๔๓.๗๕ ตารางกิโลเมตร ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ตั้งอยู่ที่สาธารณะประโยชน์ มีเนื้อที่ จำนวน ๑๐ ไร่ หรือ ๔,๐๐๐ ตารางวา โดยแบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

หมู่ที่ ๔	บ้านหนองม่วง	หมู่ที่ ๖	บ้านบริหารชนบท
หมู่ที่ ๘	บ้านหนองไทร	หมู่ที่ ๙	บ้านหนองบัว
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองม่วงน้อย	หมู่ที่ ๑๑	บ้านหนองน้ำขุ่น
หมู่ที่ ๑๒	บ้านบุตาริต	หมู่ที่ ๑๕	บ้านหนองม่วงใต้
หมู่ที่ ๑๖	บ้านน้อยพัฒนา	หมู่ที่ ๑๗	บ้านใหม่อัมพวัน

โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดตำบลตลาดโพธิ์ ตำบลบุโพธิ์ ตำบลเมืองแฝก อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศใต้ ติดตำบลแสงพัน ตำบลหนองบัวโคก อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันออก ติดตำบลหนองดาด ตำบลพระครู อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันตก ติดตำบลหนองคู อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

พื้นที่ของตำบลทะเลเมนชัย ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นที่ราบ ซึ่งพื้นที่ทางด้านตะวันออกจะมีความสูงมากกว่าทางด้านตะวันตก ดังนั้นจะลาดเทจากด้านตะวันออกมายังด้านตะวันตก พื้นที่ภายในเขตตำบลทะเลเมนชัย ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เพื่อการเกษตรไม่มีพื้นที่ป่าไม้ที่เป็นพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ แต่จะมีเพียงที่สาธารณะประโยชน์ในบางพื้นที่ คือบ้านหนองม่วงน้อย บ้านหนองม่วงใต้ บ้านหนองไทร

ลักษณะภูมิอากาศของตำบลทะเลเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จัดอยู่ในลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน ลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อนนี้ แบ่งได้ ๓ ฤดู

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม - ตุลาคม โดยได้รับอิทธิพลจากร่องอากาศต่ำจากพายุโซนร้อนทำให้มีอากาศชุ่มชื้นและฝนตกชุก

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือน พฤศจิกายน - มกราคม โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะพัดเอาความหนาวเย็นและความแห้งแล้งมาก

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ - กลางเดือนพฤษภาคม ซึ่งจะมีอากาศร้อนและ อบอุ่น จำนวนประชากรในพื้นที่รวมทั้งสิ้น ๕,๓๘๔ คน แยกเป็น ชาย ๒,๖๔๔ คน หญิง ๒,๗๔๐ คน

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านพลังงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณี ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพและการสาธารณสุข ด้านคมนาคม โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค ด้านการเมือง การบริหาร โดยแบ่งเป็นปัญหาด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านเศรษฐกิจ

(๑) ปัญหาผลผลิตการเกษตร

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ราษฎร/เกษตรกรมีการะหนี้สินมาก
- ขาดที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ป่วยยาและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชราคาสูง
- ต้นทุนการผลิตสูงไม่คุ้มราคากับการลงทุน
- การมีส่วนร่วมของเกษตรกรน้อยและไม่เข้มแข็ง
- ปัญหาขาดความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะปรับปรุงผลผลิต
- ขาดตลาดกลางเพื่อกระจายสินค้า ผลผลิตสู่ท้องตลาด
- ขาดการบริหาร การจัดการ วิธีคิด และการตลาด

(๒) ปัญหาความยากจน

- ประชาชนมีรายได้ต่ำ
- เกิดจากการเลือกอาชีพ หรือบางคนรอคอยแต่นโยบายการให้ความช่วยเหลือไม่ยอมช่วยเหลือตนเอง

(๓) ปัญหาหนี้สิน

- ขาดวินัยในการใช้จ่ายเงิน
- มีการปล่อยกู้ยืมในระบบ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่แพง

(๔) ปัญหาข้าวของแพง

- ขาดการควบคุมราคาสินค้า
- ต้นทุนการผลิตที่แพง

๔.๒ ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของมนุษย์

(๑) ปัญหายาเสพติด

- การขาดความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการกับเยาวชนในการแก้ปัญหาเสพติดอย่างแท้จริง
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดรวดเร็วมากในหมู่เยาวชน, กลุ่มเสี่ยง
- งบประมาณในท้องถิ่นมีค่อนข้างน้อย

(๒) การว่างงาน

- ราษฎรบางส่วนไม่มีงานทำ เลือกลงและไม่สนใจการประกอบอาชีพเสริม
- ราษฎรตกงาน/ว่างงานในช่วงนอกฤดูการผลิต
- จำนวนผู้ว่างงานมากกว่าตำแหน่งงานที่มี

(๓) การนันทนาการและส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา

- ขาดอุปกรณ์การกีฬาและงบประมาณในการส่งเสริมกีฬา
- ขาดการรวมตัว/รวมกลุ่ม/ชมรมกีฬาภายในตำบล
- ขาดความสนใจในการออกกำลังกาย และดูแลสุขภาพ

(๔) สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

- งบประมาณมีน้อยและจำกัด
- ประชาชนหรือผู้นำบางส่วนยังขาดการประสานงานหรือให้ความร่วมมือกับท้องถิ่น

(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งบประมาณสนับสนุนค่อนข้างน้อยและล่าช้า
- ประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจและไม่ช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนเบื้องต้น

(๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน

- ประชาชนบางส่วนไม่เข้าใจและขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล ยังขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน
- ประชาชนบางกลุ่มหวังผลประโยชน์ตอบแทนมากเกินไป
- ผู้นำท้องถิ่น/ชุมชน บางคนยังมุ่งเน้นเพื่อพวกพ้อง/หมู่บ้าน ของตนมากเกินไป
- การระดมความคิดเห็นแนวทางสร้างเสริมประโยชน์เพื่อส่วนรวมค่อนข้างน้อย

๔.๓ ด้านพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ประชาชนยังมองเรื่องการใช้พลังงานเป็นเรื่องไกลตัว
- (๒) สถานประกอบการบางแห่งยังขาดจิตสำนึก ความรับผิดชอบ
- (๓) ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบไม่ตระหนักว่าเป็นเรื่องสำคัญ
- (๔) ขาดงบประมาณในด้านการบริหารจัดการเรื่องขยะ

๔.๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณี

- (๑) ประชาชนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรมและการสำนึกผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
- (๒) ภูมิปัญญาไทยยังไม่ได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาพร้อมทั้งต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม
- (๓) เกิดค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงความเป็นไทย

๔.๕ ด้านการศึกษา

- (๑) ระดับการศึกษาของประชาชนในพื้นที่ยังคงค่อนข้างไม่สูงนัก
- (๒) เยาวชนมีความสนใจที่จะศึกษาต่อน้อย
- (๓) สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทันสมัย
- (๔) เจ้าหน้าที่ยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้

๔.๖ ด้านสุขภาพและการสาธารณสุข

- (๑) ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัยค่อนข้างน้อย
- (๒) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือสถานีนอมนามัยมีขนาดเล็กเกินไป
- (๓) บุคลากรด้านสาธารณสุขมีน้อย
- (๔) ประชาชนไม่เข้าใจถึงโทษและพิษภัยจากการบริโภคที่ขาดสุขลักษณะ/สุขาภิบาลอาหาร
- (๕) วัฒนธรรมในการบริโภคที่ผิดๆ มีมาก

๔.๗ ด้านคมนาคม โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

- (๑) การคมนาคมทางบก/ทางน้ำ
 - ถนนในหมู่บ้านบางสายยังชำรุด
 - งบประมาณก่อสร้าง ปรับปรุง/ซ่อมแซม มีน้อย
 - ประชาชนบางกลุ่มยังไม่ยกให้เป็นสาธารณะ ทำให้การเชื่อมต่อของถนนในหมู่บ้านยังไม่สามารถดำเนินการได้เป็นบางช่วง

(๒) ไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าครัวเรือน

- บางพื้นที่กระแสไฟฟ้ายังตกทำให้อุปกรณ์ไฟฟ้าเกิดความเสียหาย
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องไฟฟ้า
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่ครบทุกหมู่บ้าน
- เกิดการชำรุดของอุปกรณ์ไฟฟ้าสาธารณะ
- ขาดงบประมาณที่จะดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะได้ทุกสาย
- ขาดบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับไฟฟ้า

(๓) การผังเมือง

- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร หรือเรื่องการจัดทำผังเมืองค่อนข้างน้อย

(๔) การสื่อสาร/สื่อ

- โทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้านมีค่อนข้างน้อย
- โทรศัพท์บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- ระบบกระจายข่าวยังขาดประสิทธิภาพ

(๕) แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค

- ขาดแคลนระบบน้ำประปา น้ำสะอาดเพื่อการบริโภค
- ระบบประปาที่มีอยู่ยังขาดการดูแลที่ถูกสุขลักษณะครบทุกหมู่บ้าน

(๖) แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค

- แหล่งน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค
- ขาดงบประมาณในการพัฒนาแหล่งน้ำ หรือจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค

(๗) แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- คูคลองและแหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน
- น้ำปนเปื้อนสารเคมี วัตถุอันตราย
- ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาสิงแวดล้อม

๔.๘ ด้านการเมือง การบริหาร

(๑) การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ค่อนข้างน้อยเนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง

(๒) ประชาชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น/บทบาท อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) ผู้แทนชุมชน ผู้นำชุมชนบางคนมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชนบทค่อนข้างน้อย

(๔) ระบบของการเก็บรายได้ต้องเพิ่มประสิทธิภาพขึ้นจากเดิม

(๕) ประชาชนบางส่วนยังละเลย ไม่ยอมเสียภาษี ค่าธรรมเนียมต่างๆ

(๖) ผู้แทนชุมชน ผู้นำชุมชนบางคนมีเวลาให้กับการพัฒนาหรือการบริหารท้องถิ่นน้อย

(๗) สถานที่ปฏิบัติงาน อาคารสำนักงาน และการให้บริการไม่เพียงพอกับปริมาณงาน

(๘) ขาดบุคลากร เจ้าหน้าที่เฉพาะด้าน เช่น กองคลัง ขาดบุคลากรด้านงานพัสดุ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนี้ เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค - บริโภค

๒. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ

๓. ความต้องการด้านสังคม - การศึกษา

- ตั้งจุดตรวจ จัดตั้งศูนย์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน
- ตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สงเคราะห์คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๕. ความต้องการด้านการป้องกันและบรรเทาภัยธรรมชาติ

- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค - บริโภค ให้เพียงพอ
- ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากเหตุวาทภัย อย่างทันที่
- ป้องกัน ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากเหตุอัคคีภัย อย่างทันที่

๖. ความต้องการด้านการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น **แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี**

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้

๑. ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป) คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ๒ คณะ ได้แก่ (๑) คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป เพื่อจัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และ (๒) คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศเพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ (Roadmap) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูปได้ดำเนินการยกร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ตามแนวทางที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยได้มีการนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติที่มาจากหลายภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการเมือง และ

นักวิชาการ รวมถึงได้พิจารณานำข้อคิดเห็นจากสภาปฏิรูปแห่งชาติ และความคิดเห็นจากภาคประชาชนมาเป็นข้อมูลในการยกร่างยุทธศาสตร์ชาติด้วย และได้นำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

ในการดำเนินการขั้นต่อไป คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติจะนำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและจะได้มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ก่อนที่จะนำเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติให้ความเห็นชอบกรอบยุทธศาสตร์ชาติมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางในการบริหารประเทศภายในเดือนตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นช่วงเวลาของการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กันยายน ๒๕๖๔) นอกจากนี้หน่วยงานต่างๆ จะได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนระยะ ๕ ปี มาถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติการระดับกระทรวงและแผนพัฒนารายสาขาในระหว่างที่กลไกการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติตามร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐

๒. สารสำคัญ

๒.๑ สภาพแวดล้อม

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกเป็นไปอย่างรวดเร็วและในหลากหลายมิติทำให้ภูมิทัศน์ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยก่อให้เกิดโอกาสทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และการเมืองของประเทศไทยแต่ขณะเดียวกันท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ก็มีปัจจัยเสี่ยงและภัยคุกคามที่ต้องบริหารจัดการด้วยความยากลำบากมากขึ้น กระแสทุนนิยมและการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์เศรษฐกิจของโลกได้ส่งผลให้โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยซึ่งเดิมมีโครงสร้างเศรษฐกิจในระบบ “เกษตรแบบพึ่งตนเอง” ต้องปรับตัวและเปลี่ยนไปเป็นระบบเศรษฐกิจที่ “พึ่งพาอุตสาหกรรมและการส่งออก” การพัฒนาในภาคเกษตรล่าช้ากว่าฐานการผลิตอื่นๆ ที่อาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้นตามลำดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงมีปัญหาคความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ระหว่างภาคการเกษตรกับภาคอุตสาหกรรม และระหว่างสังคมในเมืองและชนบทขยายวงกว้างขึ้น และปัญหาคความยากจนกระจุกตัวในกลุ่มเกษตรกรรายย่อยและในภาคชนบทรวมทั้งโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ แหล่งทุน และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพสำหรับประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลก็มีในวงแคบกว่า ในขณะที่การใช้เทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรมและบริการเองก็บ่งชี้ว่ายังอยู่ในกลุ่มประเทศที่ใช้เทคโนโลยีในระดับกลางๆ ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สามารถพัฒนาได้เองภายในประเทศ ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ โดยรวมประเทศไทยจึงยังใช้วัตถุดิบและแรงงานเข้มข้นในการเป็นจุดแข็งในการแข่งขันและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตนอกจากนั้น ในอีกด้านหนึ่งการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ของโลกและแรงขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสมัยใหม่รวมทั้งความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดของสังคมโลกได้ทำให้เกิดภัยคุกคามและความเสี่ยงด้านอื่นๆ ที่ซับซ้อนขึ้น อาทิ การก่อการร้าย โรคระบาด เครือข่ายยาเสพติดข้ามชาติ และการก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบต่างๆ ขณะที่การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกก็มีความผันผวนรุนแรงขึ้น ซึ่งล้วนแล้วเป็นความเสี่ยงในการดำรงชีวิตของประชาชน การบริหารจัดการทางธุรกิจ และการบริหารราชการแผ่นดินของภาครัฐ

นอกจากนั้นในช่วงต้นศตวรรษที่ ๒๑ กระแสโลกาภิวัตน์ได้ทำให้ภูมิทัศน์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของโลกเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจสังคมอุตสาหกรรมมุ่งสู่เศรษฐกิจสังคมดิจิทัล ในขณะที่โอกาสทางเศรษฐกิจขยายเพิ่มขึ้น แต่ช่องว่างทางสังคมก็ยิ่งกว้างขึ้นรวมถึงช่องว่างทางดิจิทัล (digital divide) ถ้าหากไม่สามารถลดลงก็จะยิ่งทำให้ความเหลื่อมล้ำทางรายได้และโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมมีความแตกต่างมากขึ้น ประกอบกับในอนาคต ๒๐ ปีข้างหน้าสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในทุกมิติ เงื่อนไขภายนอกที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์ที่

เข้มข้นขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความเสี่ยงและท้าทายต่อการปรับตัวมากขึ้นจากการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีและรวดเร็วของผู้คน เงินทุน ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้และเทคโนโลยี และสินค้าและบริการ ขณะเดียวกันการรวมกลุ่มเศรษฐกิจในภูมิภาคนำไปสู่ความเชื่อมโยงทุกระบบในขณะที่ศูนย์รวมอำนาจทางเศรษฐกิจโลกเคลื่อนย้ายมาสู่เอเชียภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจโลกซึ่งในช่วงระยะ ๑๐ ปีข้างหน้าจะยังคงได้รับผลกระทบจากปัจจัยสำคัญหลายประการทั้งปัญหาต่อเนื่องจากวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจโลกในช่วงปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๒ และวิกฤติการณ์ในกลุ่มประเทศยูโรโซนที่ทำให้ระดับหนี้สาธารณะในประเทศต่างๆ เพิ่มขึ้นและกลายเป็นความเสี่ยงต่อความยั่งยืนทางการคลัง ขณะที่จะมีผลพวงต่อเนื่องจากการดำเนินมาตรการขยายปริมาณเงินขนาดใหญ่ในสหรัฐฯ ยุโรป และญี่ปุ่น ซึ่งเป็นความเสี่ยงให้เกิดภาวะเงินเฟ้อได้เมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัวเต็มที่ รวมทั้งอาจจะมีความผันผวนของการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างประเทศ นอกจากนี้การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าสู่จุดอิ่มตัวมากขึ้น ขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ที่จะช่วยให้ประสิทธิภาพการผลิตของโลกเพิ่มขึ้นขนานใหญ่และเป็นวงกว้าง เช่นที่เคยเกิดขึ้นในช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรมยังไม่มีแนวโน้มการก่อตัวที่ชัดเจน แต่ก็มีแนวโน้มของการพัฒนาเทคโนโลยีในรูปแบบใหม่ๆ ที่จะเปิดโอกาสสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งภายใต้เงื่อนไขดังกล่าว เศรษฐกิจโลกในช่วง ๑๐ ปีข้างหน้ามีแนวโน้มที่จะขยายตัวต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๕.๑ ในช่วง ๕ ปีก่อนวิกฤติเศรษฐกิจโลก (๒๕๔๖ - ๒๕๕๐) สถานการณ์ที่ตลาดโลกขยายตัวช้า แต่ประเทศต่างๆ ขยายกำลังการผลิตเพื่อยกระดับศักยภาพการผลิต การแข่งขันในตลาดโลกจะมีความรุนแรงขึ้น ขณะเดียวกันการลดลงของประชากรไทยในระยะ ๑๐ - ๑๕ ปี ข้างหน้านี้ จะทำให้ขนาดของตลาดในประเทศขยายตัวช้าลง เงื่อนไขดังกล่าวเป็นความเสี่ยงสำหรับอนาคตของเศรษฐกิจไทยในระยะยาวหากประเทศไทยไม่เร่งปรับโครงสร้างเพื่อแก้ปัญหาจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้สัมฤทธิ์ผล

ในด้านความมั่นคงของโลกก็กำลังก้าวเข้าสู่ช่วงเปลี่ยนผ่านที่สำคัญจากการปรับดุลอำนาจของสหรัฐฯ เพื่อพยายามคงบทบาทผู้นำโลกและเพื่อคานอิทธิพลและบทบาทของจีนและรัสเซียที่เพิ่มมากขึ้นในเอเชียและยุโรปนั้น น่าจะมีผลทำให้บรรยากาศด้านความมั่นคงของโลกในช่วงปี ๒๕๖๐ - ปี ๒๕๗๙ มีลักษณะผสมผสานกันทั้งความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยผลประโยชน์แห่งชาติทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดนโยบายของประเทศและกลุ่มประเทศ สำหรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจะเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับอนาคตของโลกและประเทศไทยเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เป็นอัจฉริยะจะกระทบการดำรงชีวิตของคนและทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่รวมทั้งเกิดการเชื่อมต่อและการบรรจบกันของเทคโนโลยีก้าวหน้าอุตสาหกรรม และผลิตภัณฑ์ ซึ่งประเทศไทยจะต้องลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์และการวิจัยให้สามารถพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ เงื่อนไขการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมก็จะเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่กดดันให้ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนไปสู่สังคมสีเขียวโดยการพัฒนาและนาเทคโนโลยีสีเขียวมาใช้ก็จะมีส่วนสำคัญ และช่วยแก้ปัญหาการลดลงของทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งน้ำมัน ซึ่งแม้ราคาจะลดลงแต่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม จึงต้องผลักดันให้มุ่งสู่การผลิตพลังงานทดแทนในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งพืชพลังงานที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางอาหารของโลก

นอกจากนั้น ยังมีข้อจำกัดและความเสี่ยงสำคัญจากการเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลกและภาวะภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงผันผวนและภาวะโลกร้อน ทั้งนี้โครงสร้างประชากรโลกที่เข้าสู่สังคมสูงวัย แม้จะส่งผลให้เกิดโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ แต่มีความเสี่ยงให้เกิดการแย่งชิงแรงงานและเงินทุน รวมทั้งมีแรงกดดันต่อการใช้จ่ายงบประมาณด้านสวัสดิการและสาธารณสุขเพิ่มขึ้นในหลายๆ ประเทศกลายเป็นความเสี่ยงด้านการคลังที่สำคัญสำหรับ ภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงสภาวะภูมิอากาศที่ผันผวนก่อให้เกิดภัยธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นนั้น กดดันให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจ การดำรงชีวิต การผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ในขณะที่ความพยายามในการกระจายความเจริญและการพัฒนาให้มีความทั่วถึงมากขึ้น ประกอบกับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความเป็นเมืองเติบโตอย่างต่อเนื่อง ตามมาด้วยการมีข้อกำหนดของรูปแบบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการใช้พื้นที่ และความเปราะบางต่อสิ่งแวดล้อม

ภายใต้เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การยึดถือหลักการบริหารจัดการที่ดีทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน การใช้ระบอบประชาธิปไตย และการปฏิบัติให้เป็นไปตามสิทธิมนุษยชนจะเข้มข้นมากขึ้น

สำหรับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายในประเทศไทยนั้น ผลของการพัฒนาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันทำให้ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ โดยถูกจัดอยู่ในกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลางมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๑ และได้ขยับสูงขึ้นมาอยู่ในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลางตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ และล่าสุดในปี ๒๕๕๗ รายได้ประชาชาติต่อหัวเพิ่มขึ้นเป็น ๕,๗๓๙๒ ดอลลาร์ สหรัฐ. ต่อปีฐานการผลิตและบริการหลากหลายขึ้น ฐานการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมใหญ่ขึ้นมาก หลายสาขาการผลิตและบริการสามารถแข่งขันและมีส่วนแบ่งในตลาดโลกสูงขึ้นและสร้างรายได้เงินตราต่างประเทศในระดับสูง อาทิ กลุ่มยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมอาหาร สินค้าเกษตร การท่องเที่ยว และบริการด้านสุขภาพ ฐานเศรษฐกิจที่ใหญ่ขึ้นส่งผลให้การจ้างงานเพิ่มขึ้นเป็น ๓๘.๑ ล้านคนจากประชากรวัยแรงงาน ๓๘.๖ ล้านคน อัตราการว่างงานเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ ๑ ปัญหาความยากจนจึงลดลงตามลำดับจากร้อยละ ๒๐.๐ ในปี ๒๕๕๐ เป็นร้อยละ ๑๐.๙ ในปี ๒๕๕๖ คุณภาพชีวิตดีขึ้นในทุกระดับ โอกาสการได้รับการศึกษา บริการสาธารณสุข บริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ และการคุ้มครองทางสังคม อื่นๆ รวมถึงการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ มีความครอบคลุมและมีคุณภาพดีขึ้นตามลำดับ ในขณะเดียวกันประเทศไทยก็มีความเป็นสากลมากขึ้น ความร่วมมือระหว่างประเทศไทยกับนานาชาติทั้งในรูปของทวิภาคีและพหุภาคีเพื่อเป็นกลไกและช่องทางในการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศก็มีความก้าวหน้าไปมาก รวมทั้งกรอบความร่วมมือที่ช่วยทำให้ประเทศไทยสามารถยกระดับมาตรฐานต่างๆ ไปสู่ระดับสากลก็มีความคืบหน้ามากขึ้น

นอกจากนั้น ประสบการณ์ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจและการเงินในปี ๒๕๔๐ - ๒๕๔๑ ได้ส่งผลให้ภาครัฐและภาคเอกชนปรับตัวในการบริหารความเสี่ยงและสร้างภูมิคุ้มกัน ให้ดีขึ้นตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ดีอันได้แก่ การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส รับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบดีขึ้น มีการกำกับดูแลวินัยทางการเงินการคลังที่กำหนดกรอบของความยั่งยืนทางการคลังเป็นแนวปฏิบัติที่ดีขึ้นและฐานะการคลังมีความมั่นคงมากขึ้น และฐานะเงินสำรองระหว่างประเทศอยู่ในระดับสูง มีการปรับปรุงในเรื่องกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมากขึ้น มีการสร้างความเป็นธรรมให้กับกลุ่มต่างๆ สามารถคุ้มครองผู้บริโภคและประชาชนจากการถูกเอารัดเอาเปรียบได้ดีขึ้น ช่วยสร้างบรรยากาศของการแข่งขันในตลาด และสนับสนุนให้การดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมีความสะดวกคล่องตัวมากขึ้น

แต่ประเทศไทยก็ยังมีจุดอ่อนในเชิงโครงสร้างหลายด้านทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จุดอ่อนสำคัญของประเทศไทยได้แก่ โครงสร้างประชากรสูงอายุมากขึ้นตามลำดับ แต่คุณภาพคนโดยเฉลี่ยยังต่ำ และการออมไม่เพียงพอ ประเทศขาดแคลนแรงงานทั้งในกลุ่มทักษะฝีมือสูงและกลุ่มทักษะฝีมือระดับล่าง ผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ยยังต่ำ ทั้งระบบเศรษฐกิจมีผลิตภาพการผลิตรวมต่ำ ต้องอาศัยการเพิ่มปริมาณเป็นแรงขับเคลื่อนหลัก ขณะที่โครงสร้างเศรษฐกิจมีส่วนภาคการค้าระหว่างประเทศต่อขนาดของเศรษฐกิจสูงกว่าเศรษฐกิจภายในประเทศมาก จึงมีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอกเป็นสำคัญ ฐานการผลิตเกษตรและบริการมีผลิตภาพการผลิตต่ำ โดยที่การใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการเพิ่มมูลค่ายังมีน้อย การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ การวิจัยที่ดำเนินการไปแล้วไม่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างคุ้มค่า การพัฒนานวัตกรรมมีน้อย สำหรับการดำเนินงานและการบริหารจัดการภาครัฐก็ยังขาดการบูรณาการจึงสิ้นเปลืองงบประมาณ การดำเนินงานเพื่อพัฒนามักขาดความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพต่ำ ขาดความโปร่งใส และขาดความรับผิดชอบต่อขณะที่ปัญหาคอร์รัปชันมีเป็นวงกว้าง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์รวมทั้งการบริหารจัดการน้ำยังไม่เป็นระบบโครงข่ายที่สมบูรณ์และล่าช้า การบังคับใช้กฎหมายยังขาดประสิทธิผล และกฎระเบียบต่างๆ ล้าสมัยไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง คนไทยยังมีปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่เคารพสิทธิผู้อื่นและไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญขณะที่ความเหลื่อม

ล้ำและความแตกแยกในสังคมไทยยังเป็นปัญหาที่ท้าทายมาก รวมทั้งปัญหาในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เผชิญกับภาวะขยะล้นเมืองและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมลงในทุกด้าน

ทั้งนี้ ปัจจัยและเงื่อนไขภายในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศไทยที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ในระยะเวลา ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะมีนัยยะที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ กำลังคนในวัยเด็กและวัยแรงงานจะลดลง ผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วย่อมส่งผลกระทบต่อศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ รูปแบบการใช้จ่ายการลงทุนและการออม ตลอดจนค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ความมั่นคงทางสังคมและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันประเทศไทยก็เผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทั้งด้านแรงงานและทรัพยากรธรรมชาติที่มีนัยยะต่อต้นทุนการผลิตและสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของประชาชนนอกจากนั้นปัญหาความเหลื่อมล้ำในมิติต่างๆ ก็มีนัยยะต่อการสร้างความสามัคคีสมานฉันท์ในสังคม ข้อจำกัดต่อการยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์ ความจำเป็นในการลงทุนเพื่อยกระดับบริการทางสังคมและโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และการปฏิรูปกฎระเบียบและกฎหมายที่ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ และที่สำคัญเงื่อนไขจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับตัวคือ การแก้ปัญหาความอ่อนแอของการบริหารราชการแผ่นดิน ที่ทำให้จำเป็นต้องเร่งปฏิรูประบบราชการและการเมืองเพื่อให้เกิดการบริหารราชการที่ดี

โครงสร้างที่เป็นจุดอ่อนและการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพและความโปร่งใสดังกล่าวจะส่งผลให้ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับแรงกดดันและความเสี่ยงมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่กระแสโลกาภิวัตน์เข้มข้นขึ้น เป็นโลกไร้พรมแดนอย่างแท้จริง โดยที่การเคลื่อนย้ายของผู้คน สินค้าและบริการ เงินทุน องค์ความรู้ เทคโนโลยี ข้อมูลและข่าวสารต่างๆ เป็นไปอย่างเสรี ส่งผลให้การแข่งขันในตลาดโลกรุนแรงขึ้นโดยที่ประเทศต่างๆ เร่งผลักดันการเพิ่มผลิตภาพและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการแข่งขัน ขณะเดียวกันความเสี่ยงและข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศผันผวนรุนแรงต่อการดำเนินธุรกิจและการดำเนินชีวิตของผู้คนก็เพิ่มขึ้น กฎเกณฑ์และกฎระเบียบของสังคมโลกจึงมีความเข้มงวดมากขึ้นทั้งในเรื่องการปลดปล่อยมลพิษ สิทธิมนุษยชน และกฎระเบียบทางการเงิน เป็นต้นเงื่อนไขต่างๆ ดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันให้ประเทศไทยต้องปรับตัวและมีการบริหารความเสี่ยงอย่างชาญฉลาดมากขึ้น โดยที่การปรับตัวจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างเพื่อแก้จุดอ่อนและควบคู่ไปกับการสร้างกลไกเชิงรุกให้จุดแข็งของประเทศเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งหากไม่สามารถแก้ปัญหาและปฏิรูปให้สัมฤทธิ์ผลได้ในระยะ ๔ - ๕ ปีต่อจากนี้ไป ประเทศไทยจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน รายได้เฉลี่ยของประชาชนจะไม่สามารถยกระดับให้ดีขึ้นได้ คุณภาพคนโดยเฉลี่ยจะยังต่ำ และปัญหาความเหลื่อมล้ำจะรุนแรงขึ้น รวมทั้งทรัพยากรจะร่อยหรอเสื่อมโทรมลงไปอีก และในที่สุดการพัฒนาประเทศจะไม่สามารถยั่งยืนไปได้ในระยะยาว

ทั้งนี้ เงื่อนไขในปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตในทุกมิติจะส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศไทยอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะในเชิงโครงสร้างทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศทั้งที่เป็นจุดแข็งและเป็นจุดอ่อนที่จะต้องเผชิญและผสมผสานกับปัจจัยภายนอกและก่อให้เกิดทั้งโอกาสและความเสี่ยงในหลากหลายมิติ การที่ประเทศไทยจะสามารถแสวงหาโอกาสจากการพัฒนาของโลกและรับมือกับภัยคุกคามเหล่านี้ได้นั้น จำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรอบด้าน ขณะเดียวกันต้องวิเคราะห์ศักยภาพภายในประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมของประเทศต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น โดยที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนานใหญ่เพื่อให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเหมาะสมกับภูมิทัศน์ใหม่ของโลกยืดหยุ่นปรับตัวได้เร็ว สามารถรับมือกับความเสี่ยงและภัยคุกคามแบบใหม่ได้ และสามารถอาศัยโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงบริบทโลกมาสร้างประโยชน์สุขให้กับคนในชาติได้ ไม่ว่าจะเป็นการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม การลงทุนเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมการดำรงชีวิตการทำงาน และการเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพมีการจัดลำดับ

ความสำคัญและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหานั้นๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะยาว เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศและกรอบการทำงานของภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในทุกด้าน คนในชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมั่งคั่ง และประเทศสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้การวิเคราะห์ให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัดรวมทั้งความเสี่ยงของประเทศ จะนำไปสู่การกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์และเป้าหมายของประเทศที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับร่วมกันในสังคมไทยที่จะส่งผลให้เกิดการผนึกกำลังและระดมทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน การดำเนินการมีบูรณาการและเป็นเอกภาพภายใต้การมองภาพอนาคตของประเทศที่เป็นภาพเดียวกัน

อย่างไรก็ตามในช่วงที่ผ่านมา ประเทศไทยมิได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของประเทศในระยะยาว การบริหารราชการแผ่นดินของฝ่ายบริหารจึงให้ความสำคัญกับนโยบายพรรคการเมืองหรือนโยบายของรัฐบาลซึ่งเมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลก็ทำให้การดำเนินนโยบายขาดความต่อเนื่องถือเป็นการสูญเสียโอกาสและสิ้นเปลืองทรัพยากรของประเทศ ดังนั้น เพื่อเป็นการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยให้มีเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาว และเพื่อเป็นการกำหนดให้ฝ่ายบริหารมีความรับผิดชอบที่จะต้องขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันและเป็นเอกภาพ ประเทศไทยจำเป็นต้องมี “ยุทธศาสตร์ชาติ” ซึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเทศไทยต้องปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนานใหญ่ เพื่อให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเหมาะสมกับภูมิทัศน์ใหม่ของโลกยุคใหม่ปรับตัวได้เร็ว สามารถรับมือกับความเสี่ยงและภัยคุกคามแบบใหม่ได้ และสามารถอาศัยโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงบริบทโลกมาสร้างประโยชน์สุขให้กับคนในชาติได้ จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของประเทศ และทิศทางในการขับเคลื่อนประเทศให้สอดคล้องกับประเด็นการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่างๆ ของบริบทโลก และบริบทการพัฒนาภายในประเทศ

การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนาพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และคนไทยในประเทศมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากันสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกร่างอยู่ในขณะนี้ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทางและวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๒.๒ วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงาน และอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ดีต่อยกกว่า

๒.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ ดังนี้

๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

๒.๓.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยใน องค์การระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๒.๓.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและ สังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะ การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มี ครอบครัวยุคใหม่ที่มีคุณภาพ ครอบคลุมแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบัน

ครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๒.๓.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็น ธรรม ครอบคลุมแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็ง

ของชุมชน

- (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๒.๓.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ ธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว ครอบคลุมแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับ ระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศ

- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๒.๓.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลครอบคลุมแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่

เหมาะสม

- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๒.๔ กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้ความสำคัญสอดคล้องกันตามห่วงโซานโยบายจากยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ภายใต้ระบบประชาธิปไตย คือ ความร่วมมือของภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

๒.๕ ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๕.๑ สารของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ รับรู้ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกันสามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๒.๕.๒ ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

๒.๕.๓ กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการ และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ได้สิ้นสุดลงและการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ อยู่ระหว่างการเสนอร่างแผนซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์เอาไว้แล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลทะเลเม่นชัย มีความสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งมีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖** การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗** การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘** การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙** การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐** ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑. แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แผนพัฒนาภาค เป็นแผนที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาภาค จัดทำโดยสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ยึดแนวคิดการพัฒนาตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยประกอบไปด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้ ซึ่งเทศองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลทะเลเม่นชัยนั้นตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้าการลงทุน การพัฒนาคนให้มีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ สร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจนหนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ ซึ่งแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีรายละเอียดสรุปย่อ ดังนี้

๑.๑ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕๓/๑ และมาตรา ๕๓/๒ บัญญัติให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

๑.๒ แนวคิดและหลักการ

๑) ยึดแนวคิดการพัฒนาตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล เป็นธรรมและ มีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ ควบคู่ไปกับแนวคิด “การพัฒนาแบบองค์รวม” ที่ยึด คน ผลประโยชน์ของประชาชน ภูมิสังคม ยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคภาคีการพัฒนา และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้สังคมสมานฉันท์และอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

๒) หลักการ มุ่งสร้างความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติต่างๆ นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อสร้างโอกาสทางการพัฒนา สอดคล้องกับภูมิสังคมของพื้นที่ โดย

(๑) กำหนดรูปแบบการพัฒนาเชิงพื้นที่ของประเทศและภาค รวมถึงชุมชน

(๒) กำหนดบทบาทและยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคให้สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสของพื้นที่

๑.๓ ทิศทางการพัฒนาเชิงพื้นที่

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นผลให้จำเป็นต้องเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้เหมาะสม การพัฒนาที่สมดุล ดังนั้นจึงกำหนดทิศทางการพัฒนาพื้นที่ของประเทศ ดังนี้

๑.๓.๑ พัฒนาพื้นที่ในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศให้เชื่อมโยงกับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม การเกษตรและการแปรรูปการเกษตร และการท่องเที่ยวของภูมิภาค โดยเฉพาะ

๑) พัฒนาพื้นที่เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจตามแนวตะวันออก – ตะวันตก (East West Economic Corridor) เช่น พื้นที่เขตเศรษฐกิจแม่สอด-สุโขทัย-พิษณุโลก-ขอนแก่น-มุกดาหาร แนวสะพานเศรษฐกิจพื้นที่อรัญประเทศ-สระแก้ว-ปราจีนบุรี พื้นที่เศรษฐกิจระนอง-ชุมพร-บางสะพาน แนวสะพานเศรษฐกิจพังงา-กระบี่-สุราษฎร์ธานี-นครศรีธรรมราช และแนวสะพานเศรษฐกิจสตูล-สงขลา

๒) พัฒนาพื้นที่เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจตามแนวเหนือ-ใต้ (North South Economic Corridor) ได้แก่ แนวเศรษฐกิจเชียงใหม่-เชียงราย-พิษณุโลก-นครสวรรค์-จังหวัดปริมณฑล แนวเศรษฐกิจหนองคาย-อุดรธานี-ขอนแก่น-นครราชสีมา-จังหวัดปริมณฑล พื้นที่แหลมฉบัง-ชลบุรี-ฉะเชิงเทรา-สระแก้ว-บุรีรัมย์-มุกดาหาร

๑.๓.๒ พัฒนาบริการพื้นฐานของชุมชนเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจเชื่อมโยงระหว่างประเทศ โดยเน้นพื้นที่ชุมชนตามแนวเขตเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ และตะวันออก-ตะวันตก โดยเฉพาะชุมชนเศรษฐกิจชายแดน

๑.๓.๓ พัฒนาระบบโลจิสติกส์และโครงข่ายคมนาคมขนส่งเพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเชิงพื้นที่ เช่น การพัฒนาระบบราง เพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งทางน้ำ และเพิ่มประสิทธิภาพการเชื่อมโยงโครงข่ายการคมนาคมบริเวณจุดตัด เช่น พิษณุโลก และขอนแก่น

๑.๓.๔ สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศให้ยั่งยืน ได้แก่ พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการเกษตร พัฒนาสิ่งแวดล้อมเมืองและแหล่งอุตสาหกรรม และการจัดให้มีการจัดการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๒.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

(๑) เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิต การเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้งองค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และ ส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

(๓) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไข ปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแล ครอบครัวยได้อย่างอบอุ่น

(๔) พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบ ชลประทาน พื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตร อินทรีย์

๒.๒ ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด

(๑) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย อุตรดิตถ์ หนองคาย หนองบัวลำภู และเลย) เน้นการฟื้นฟูระบบนิเวศเพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติ การปรับโครงสร้างการผลิตด้าน การเกษตรการส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย สกลนคร นครพนม และ มุกดาหาร เน้นให้ความสำคัญกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต สินค้าการเกษตร ส่งเสริมพื้นที่ชลประทาน การทำปศุสัตว์โดยเฉพาะโคเนื้อ

(๓) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองรองรับการเป็นศูนย์กลางการค้าบริการ และการลงทุน ของภาค การใช้ประโยชน์พื้นที่ชลประทานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำการเกษตรก้าวหน้า การเตรียมการ รองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

(๔) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบชลประทานให้เต็มศักยภาพ การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงาน ทดแทน (Ethanol) พัฒนาการท่องเที่ยวทั้งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอารยธรรมขอมด้วยการสร้างคุณค่าเพิ่ม และพัฒนาเส้นทาง

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

๒.๓ โครงการที่สำคัญ (Flagship Project)

(๑) โครงการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ในทุ่งกุลาร้องไห้เพื่อการส่งออก

(๒) โครงการพัฒนาเมืองมุกดาหารเป็นประตูสู่อินโดจีน

(๓) โครงการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวอารยธรรมขอม

(๔) โครงการจัดการผลิตเอทานอลในภาคอีสาน

(๕) โครงการยกมาตรฐานการเรียนการสอนด้วยระบบศึกษาทางไกล

(๖) โครงการเกษตรยั่งยืนเพื่อชุมชนเข้มแข็ง

(๗) โครงการฟื้นฟูฟาร์มน้ำชีตอนบนและลุ่มน้ำมูลตอนบนแบบบูรณาการเพื่อการผลิตที่ยั่งยืน

๓. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑

(นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์) ระยะ ๔ ปี รอบใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

ได้จัดทำขึ้นบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของการภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งภาคราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคเอกชน และภาคประชาชน สังคมทั้ง ๔ จังหวัด ทุกขั้นตอน ตั้งแต่การรวบรวมและจัดทำข้อมูลการประเมินศักยภาพของกลุ่มจังหวัด การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์รวม กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงานและโครงการจากการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ จึงได้กำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดในอนาคต คือ

- ๑) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
- ๒) เป็นแหล่งผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ระดับประเทศ
- ๓) เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทั้งการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม เชนิเวศน์ การกีฬาที่มีชื่อเสียง
- ๔) เป็นประตูสู่อีสาน และเชื่อมโยงการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน
เชื่อมโยงการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ศูนย์กลางเกษตรอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ใหม่ ท่องเที่ยวอารยธรรมขอม
และการค้าชายแดน”

๓.๒ พันธกิจ (Mission)

- ๑) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปข้าวหอมมะลิ
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนากาการผลิตมันสำปะหลังเพื่ออุตสาหกรรมอาหารและพลังงานทดแทน
- ๓) ส่งเสริมการเลี้ยงโคเนื้อกระบือ และแพะ และแปรรูปเชิงคุณภาพ
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕) ส่งเสริมศักยภาพการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์ใหม่
- ๖) ส่งเสริมการท่องเที่ยว ให้ได้รับความนิยม และบริหารจัดการให้มีศักยภาพ
- ๗) ส่งเสริมและพัฒนากาการค้าการลงทุน และค้าชายแดน

๓.๓ เป้าประสงค์รวม (Objective)

- ๑) ผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัดภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น
- ๒) รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
- ๓) รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ใหม่เพิ่มขึ้น
- ๔) มูลค่าการส่งออกสินค้าชายแดนเพิ่มขึ้น

๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategics Issues)

- ๑) การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันเกษตรอุตสาหกรรมและแปรรูป
- ๒) การยกระดับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และผลิตภัณฑ์ใหม่
- ๓) การส่งเสริมและพัฒนากาการค้าการลงทุน และการค้าชายแดน

แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) ฉบับทบทวน ปี ๒๕๖๐

๔.๑ วิสัยทัศน์จังหวัดบุรีรัมย์ (Vision)

“ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา
เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเป็นสุข”

๔.๒ พันธกิจของจังหวัดบุรีรัมย์ (Mission)

“สร้างรายได้ให้แก่ราษฎร โดยการพัฒนาอาชีพทางการเกษตรปลอดภัยและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง การยกระดับสินค้าชุมชนเพื่อเพิ่มมูลค่าการจำหน่าย การส่งเสริมทางการท่องเที่ยว การช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการประกอบอาชีพ การศึกษา การสาธารณสุข การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสงบเรียบร้อย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในทุกด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของราษฎรให้ดีขึ้น”

๔.๓ เป้าประสงค์รวม

๑. เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา และผู้นำด้านการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย

๒. คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ร่มเย็น เป็นสุข ในปี ๒๕๖๐

๓. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยการมีส่วนร่วมสู่สมดุลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔. ประชาสังคมมีความมั่นคงและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. การบริหารจัดการ มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล บนพื้นฐานธรรมาภิบาล”

๔.๕ ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา (KPI/Targets)

“ เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

๑.๔.๑ วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ (Vision)

บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา

ทรัพยากรท่องเที่ยวล้ำค่า

พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน

สู่พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี

ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๔.๒ พันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ (Mission)

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีคุณธรรมและมีความสุข

๒. การส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยว และกีฬาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานระดับสากล

๓. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

๔. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๖. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย

๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดหมาย และปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นเพื่อบรรลุผลในอนาคตข้างหน้าองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีประชากรที่อาศัยอยู่แต่ละหมู่บ้านไม่เท่ากัน ซึ่งส่วนใหญ่แยกออกจากบ้านหนองม่วง หมู่ที่ ๔ ซึ่งเป็นบ้านดั้งเดิม ประชากรส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่อย่างสงบสุข ประกอบอาชีพเกษตรเป็นหลัก และปลูกผักสวนครัว เลี้ยงสัตว์ เป็นอาชีพเสริมรายได้ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“ชุมชนน่าอยู่
มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี
เน้นวิถีพอเพียง ”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ ส่งเสริมการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม ด้านสาธารณูปโภค ด้านแหล่งน้ำ และด้านอื่นๆ
๒. ประชาชนมีความรู้ และมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๔. ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๕. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการ
๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งน้ำในการอุปโภค บริโภคเพิ่มมากขึ้น
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. หมู่บ้านมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๕. หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน่าอยู่อย่างสงบสุข
๖. การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง
๗. การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางที่ ๑ การก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้าและระบบระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก

แนวทางที่ ๒ ด้านการขยายเขตจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ

แนวทางที่ ๓ พัฒนาแหล่งเก็บน้ำ

แนวทางที่ ๔ ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา

แนวทางที่ ๕ การให้บริการด้านโทรคมนาคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรอินทรีย์

แนวทางที่ ๒ เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและ กลุ่มอาชีพ

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนากิจการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

แนวทางที่ ๑ อนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

แนวทางที่ ๒ สร้างค่านิยม จิตสำนึกและพัฒนาศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ให้กับประชาชน

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมกีฬา นันทนาการ แลบูรณาการ การศึกษา

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมด้านสวัสดิการของชุมชน

แนวทางที่ ๖ เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและบรรเทา-สาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้ประชาชนและหน่วยงานต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานของ อบต.

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย

๑) การพัฒนาหมู่บ้านให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของหมู่บ้านและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของหมู่บ้านในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒.๘ แผนงาน

๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป

๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน

๓) แผนงานการศึกษา

๔) แผนงานสาธารณสุข

๕) แผนงานเคหะและชุมชน

๖) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๗) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ

๘) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

๙) แผนงานงบกลาง

พันธกิจ (MISSION) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย

๑. การสร้างระบบบริหารการจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

๓. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๔. การสร้างความเข้มแข็งด้านการพัฒนาอาชีพทุกด้านเพื่อให้เศรษฐกิจโดยรวมมีความมั่นคง

๕. การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้

๖. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในบริเวณสาธารณะต่าง ๆ ในพื้นที่เพื่อให้เกิดความสวยงาม

๗. ปรับและส่งเสริมด้านสาธารณสุขมูลฐานของประชาชนให้อย่างทั่วถึง

๘. จัดระบบป้องกันด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย

จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการแสดงถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและตรงตามนโยบายของรัฐบาลในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทำให้ระบบสาธารณสุขปึกและสาธารณสุขการด้านต่าง ๆ เพียงพอต่อผู้บริโภค ประชาชนมีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตประจำวัน

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง รวมทั้งปลูกฝังให้มีคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม

ส่งเสริมประกอบอาชีพทำให้ประชาชนมีการกินดี อยู่ดี บรรลู่วัตถุประสงค์

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชุมชนให้เข้มแข็ง

๕. ปรับปรุงภูมิทัศน์ ทำให้เกิดความร่มรื่นสวยงาม และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยรวมถึงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖. ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพที่ดีและแข็งแรง

๗. มีระบบการรักษาความสงบปลอดภัยและรักษาสมบัติของประชาชนโดยทั่วกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ดังนี้

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนาแผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดี ถูกต้อง สม่าเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไป มีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมายโดยศึกษาเพิ่มเติมพร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S : Strength) สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และความกระตือรือร้นต่อการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตาม บทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการ มีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบล คือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหารอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสม ความสำเร็จร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่าง เป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. การพัฒนาบุคลากรยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้ เน้นในเรื่องของการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหาข้อขัดแย้ง ความชัดเจนซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไปภารกิจของบุคลากรทำให้ขาด ความรอบคอบ

๒. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้และใช้ ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าใน ด้านการบริหาร ด้านการประชาสัมพันธ์ การทำฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และการจัดระบบ ฐานข้อมูลเพื่อการบริหารชุมชน

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายใน องค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสม เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกในการค้นหาโดย ใช้หลัก ๕ ส. ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจร หรือ One stop service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อ ห้ามของเรื่องที่มีระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปผลภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลทะเลเมนชัย ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการ ทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นยังมีการรวมตัวและประสานงานกันมาก ขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่หมู่บ้านของตนและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับระบบสภาท้องถิ่น

แล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยทุกคนมีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดีและการพัฒนาในทุกๆ ด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนหรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมือง มีศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารสามารถเข้าถึงได้เกือบทั้งพื้นที่และมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐานของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (O : Opportunity)

จากสภาพการณ์ของการพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ ได้กำหนดให้จังหวัดบุรีรัมย์เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา และเป็นผู้นำด้านการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ร่มเย็น เป็นสุข ในปี ๒๕๖๐ อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยการมีส่วนร่วมสู่สมดุลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ประชาสังคมมีความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การบริหารจัดการมีคุณภาพได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานธรรมาภิบาล สร้างรายได้ให้แก่ราษฎร โดยการพัฒนาอาชีพทางด้านการเกษตรปลอดภัยและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง การยกระดับสินค้าชุมชนเพื่อเพิ่มมูลค่าการจำหน่าย การส่งเสริมทางด้านการท่องเที่ยว การช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการประกอบอาชีพ การศึกษา การสาธารณสุข การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสงบเรียบร้อย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในทุกด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของราษฎรให้ดีขึ้น ในการนี้ตำบลทะเลเมนชัยจึงได้รับผลกระทบทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และน่าจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้ดังนี้

๑. ทำให้มีการซื้อขายอสังหาริมทรัพย์สำหรับการอยู่อาศัยมากขึ้นและผู้ที่เข้ามาประกอบกิจการในพื้นที่อย่างต่อเนื่องมีมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนนิติกรรม สร้างรายได้ให้ท้องถิ่นมากขึ้น

๒. มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตร เช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่

๓. มีสถานศึกษา การสาธารณสุขและคมนาคมที่ดีเกือบเต็มพื้นที่ ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

๔. เป็นจุดผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดบุรีรัมย์ ทำให้มีการเดินทางเข้าสู่ตำบลทะเลเมนชัยของนักท่องเที่ยว สามารถสร้างความตื่นตัวและกระแสพัฒนาได้ดีหากดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (T : Threat)

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชนและราชการที่มีหน้าที่กำกับดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่งได้แก่ข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่

เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆ กันในคราวเดียวกัน

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๓๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ กองช่าง กำหนด งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๒) การคุ้มครอง ดูแล รักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

จากสภาพปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยและการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักปลัด อบต. กำหนด งานบริหารงานทั่วไป งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองช่าง กำหนด งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๕.๓ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๓) จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

จากสภาพปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ กองสวัสดิการสังคม กำหนด งานสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี สำนักปลัด อบต. กำหนด งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๒) จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

จากสภาพปัญหาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวและการกำหนด ภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ กอง สวัสดิการสังคม กำหนด งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี สำนักปลัด อบต. กำหนด งานนโยบายและแผน กองคลัง กำหนด งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานการเงิน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

จากสภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการกำหนด ภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักปลัด อบต. กำหนด งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

จากสภาพปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นและการกำหนด ภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ กอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนด งานส่งเสริมการศึกษา งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และ นันทนาการ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมรมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

จากสภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักปลัด อบต. กำหนด งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน กองคลัง กำหนด งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานการเงิน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ การกิจหลัก

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๕ และประกอบกับมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- ๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

๖.๒ การกิจรอง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๕ และประกอบกับมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒

- ๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- ๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๑๒) การท่องเที่ยว
- ๑๓) การผังเมือง

หมายเหตุ มาตรา ๖๗ และ ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยได้กำหนดมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลัง ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร

สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการประกาศ จัดตั้งเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๕ ตำบลทะเลเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอลำปลายมาศ ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ ๑๓.๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๔๓.๗๕ ตารางกิโลเมตร ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ตั้งอยู่ที่สาธารณะประโยชน์ มีเนื้อที่ จำนวน ๑๐ ไร่ หรือ ๔,๐๐๐ ตารางวา โดยแบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

หมู่ที่ ๔	บ้านหนองม่วง	หมู่ที่ ๖	บ้านบริหารชนบท
หมู่ที่ ๘	บ้านหนองไทร	หมู่ที่ ๙	บ้านหนองบัว
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองม่วงน้อย	หมู่ที่ ๑๑	บ้านหนองน้ำขุ่น
หมู่ที่ ๑๒	บ้านบุตาริด	หมู่ที่ ๑๕	บ้านหนองม่วงใต้
หมู่ที่ ๑๖	บ้านน้อยพัฒนา	หมู่ที่ ๑๗	บ้านใหม่อัมพวัน

โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดตำบลตลาดโพธิ์ ตำบลบุโพธิ์ ตำบลเมืองแฝก อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศใต้ ติดตำบลแสงพัน ตำบลหนองบัวโคก อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันออก ติดตำบลหนองดาด ตำบลพระครู อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันตก ติดตำบลหนองคู อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

พื้นที่ของตำบลทะเลเมนชัย ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นที่ราบ ซึ่งพื้นที่ทางด้านตะวันออกจะมีความสูงมากกว่าทางด้านตะวันตก ดังนั้นจะลาดเทจากด้านตะวันออกมายังด้านตะวันตก พื้นที่ภายในเขตตำบลทะเลเมนชัย ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เพื่อการเกษตรไม่มีพื้นที่ป่าไม้ที่เป็นพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ แต่จะมีเพียงที่สาธารณะประโยชน์ในบางพื้นที่ คือบ้านหนองม่วงน้อย บ้านหนองม่วงใต้ บ้านหนองไทร

ลักษณะภูมิอากาศของตำบลทะเลเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จัดอยู่ในลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน ลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อนนี้ แบ่งได้ ๓ ฤดู

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม - ตุลาคม โดยได้รับอิทธิพลจากร่องอากาศต่ำจากพายุโซนร้อนทำให้มีอากาศชุ่มชื้นและฝนตกชุก

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือน พฤศจิกายน - มกราคม โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะพัดเอาความหนาวเย็นและความแห้งแล้งมาก

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ - กลางเดือนพฤษภาคม ซึ่งจะมีอากาศร้อนและ อบอุ่น จำนวนประชากรในพื้นที่รวมทั้งสิ้น ๕,๓๘๔ คน แยกเป็น ชาย ๒,๖๔๔ คน หญิง ๒,๗๔๐ คน

โครงสร้างการบริหารงาน

ฝ่ายการเมือง

คณะผู้บริหาร

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันดำรงตำแหน่ง
๑.	นายทองอยู่ อินทรกำแหง	นายก อบต.ทะเลเมนชัย	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๒.	นายสวัสดิ์ ทองสิริเรืองชัย	รองนายก อบต.ทะเลเมนชัย	๒ ธันวาคม ๒๕๕๖
๓.	นางสมบัติ สีตาสะมา	รองนายก อบต.ทะเลเมนชัย	๒ ธันวาคม ๒๕๕๖
๔.	นายชัยศิลป์ มีศรี	เลขานุการ นายก อบต.ทะเลเมนชัย	๒ ธันวาคม ๒๕๕๖

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันดำรงตำแหน่ง
๑.	นายแสงเพชร เชื้อบรัมย์	ประธานสภา อบต.ทะเลเมนชัย	๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๒.	นายสมพร พูนนอก	รองประธานสภา อบต.ทะเลเมนชัย	๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๓.	นางสร้อย อินทะเว	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๔	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๔.	นางสุทิพย์ กุดาวัน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๖	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๕.	นางวิภาวรรณ วันจันทร์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๖	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๖.	นายไสว คะโลรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๘	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๗.	นายสมศักดิ์ เมืองแพน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๘	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๘.	นายไพรินทร์ ชินรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๙	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๙.	นายสมบัติ ทราบรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๐	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๐.	นางสาวกองเงิน พุ่มพวง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๐	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๑.	นายนนทกร ดวงทอง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๑	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๒.	นางสายทอง ชาริکان	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๑	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๓.	นายดี แสงรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๒	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๔.	นายสนั่น แสงรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๒	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๕.	นายทวีศักดิ์ บุตดาวัน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๕	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๖.	นายปัญญาพล แสนรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๕	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๗.	นายวิชัย เข็กรรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๖	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๘.	นายจำนงค์ ทราบรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๖	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๙.	นายวิชาญ เพ็งพระจันทร์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๗	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

ฝ่ายข้าราชการประจำ

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๑ คน โดยแบ่งเป็น

- | | |
|--------------------|-------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๒๐ คน |
| ๒. ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ คน |
| ๓. พนักงานจ้าง | จำนวน ๑๐ คน |

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร และภายนอกองค์กรให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัยได้วิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) โดยใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในแนวทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย ซึ่งจุดแข็ง – จุดอ่อนสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจหน้าที่ เกิดการบูรณาการและความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างรวดเร็ว องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัยจึงได้กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อนขององค์กร เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ดังนี้

จุดแข็ง

๑. มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
๒. มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรได้รับความรู้ในด้านต่าง ๆ โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อีกทั้งยังให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ และเป็นการเปิดโลกทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ อีกทั้งยังได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร และการยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๔. มีช่องทางสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

จุดอ่อน

๑. บุคลากรบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบและความกระตือรือร้นในการทำงาน
๒. บุคลากรในองค์กรน้อยไม่เพียงพอกับงาน ทำให้การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ยังไม่ค่อยบรรลุวัตถุประสงค์
๓. บุคลากรในองค์กรบางส่วนยังไม่ทราบบทบาทของตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
๔. ในองค์กรยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่

โอกาส

๑. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางส่วน
๓. รัฐบาลส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีการเชื่อมโยงเครือข่าย

๔. แนวคิดการบริหารราชการแบบบูรณาการ และการปฏิรูประบบราชการทำให้เกิดประสิทธิภาพ

อุปสรรค

๑. กฎ ระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อย ๆ ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน
๒. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผน
๓. การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลขาดความชัดเจน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดการประสานและความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน
๔. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ เน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

แนวคิด

ส่วนราชการมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า อันจะส่งผลให้ขนาดกำลังคนขององค์กรและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลมีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม

หลักการ

การบริหารกำลังคนขององค์กร (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ) สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต มีความยืดหยุ่นและช่วยให้ส่วนราชการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีขีดความสามารถเหมาะสมสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจในปัจจุบัน และอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแรงจูงใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ขอบเขต

ครอบคลุมกำลังคนในองค์กร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ใช้งบประมาณ (งบบุคลากร) จากงบประมาณรายจ่ายขององค์กร

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนขององค์กร

๑. การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
เป้าประสงค์
๑.๑ ส่วนราชการสามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการ
- ๑.๒ ส่วนราชการมีแนวทางในการติดตามตรวจสอบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒. การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์
เป้าประสงค์
๒.๑ กำลังคนในองค์กรได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง
- ๒.๒ ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ

ต่อเนื่อง

๒.๓ ส่วนราชการมีความพร้อมรับการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุ เพื่อสร้างความ

๒.๔ ผู้บริหารและบุคลากรของส่วนราชการมีสมรรถนะในการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์

๓. การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

เป้าประสงค์

๓.๑ ส่วนราชการสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ

๓.๒ กำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

๑. การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑) การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ (WORKFORCE PLANNING)

๒) วางแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารราชการ (STRATEGIC WORKFORCE)

๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนภาครัฐ (WORKFORCE PRODUCTIVITY)

๔) ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนในองค์กร (WORKFORCE AUDIT)

๕) พัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนให้สมบูรณ์

๒. การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

๑) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (STRATEGIC COMPETENCIES)

๒) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และความหลากหลาย (INTERGENERATION AND DIVERSITY MANAGEMENT)

๓) การพัฒนากำลังคนคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลง (TALENT MANAGEMENT)

๔) การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (CAREER PLANNING & DEVELOPMENT)

๕) พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR PROFESSIONALISM)

๓. การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

๑) การปรับปรุงระบบการสรรหาและคัดเลือก (RECRUITMENT, SELECTION & ACQUISITION)

๒) การปรับปรุงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (TOTAL REMUNERATION & BENEFITS)

๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ภาคองค์กร (QUALITY OF WORK LIFE)

๔) การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาระบบงานบริหารผลงาน

เนื่องจากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ประกอบกับ หนังสืออำเภอลำปลายมาศ ที่ บร ๐๐๒๓.๒๔/ว ๘๑๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลพะเยาชัยจึงได้จัดประชุมคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และดำเนินการวิเคราะห์กำหนด โครงสร้าง แก้ไขปรับปรุงกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ในการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเยาชัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๖ งาน
๒. กองคลัง ๔ งาน
๓. กองช่าง ๔ งาน
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓ งาน
๕. กองสวัสดิการสังคม ๓ งาน

และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา

ตารางเปรียบเทียบจำนวนงบประมาณและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ไกล่เคียง

ลำดับที่	อบต.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๕๘	พนักงานส่วน ตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ลูกจ้างประจำ
๑	หนองกะทิง	๗	๔๔,๗๕๐,๒๐๐	๒๑	๑๕	๑
๒	หนองคู	๕	๓๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๘	๑๔	-
๓	หนองโดน	๕	๓๕,๕๐๐,๐๐๐	๒๔	๙	๑
๔	โคกกลาง	๖	๖๐,๐๐๐,๐๐๐	๒๒	๑๕	-

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยกำหนดภารกิจด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ดำเนินการป้องกันและต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คุ้มครอง และการกำจัด ขยะมูลฝอย ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านกฎหมาย ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ด้านการกีฬาและนันทนาการ ด้านการเกษตร ด้านการเงินบัญชีการคลัง การ พัฒนาการจัดเก็บรายได้ ด้านการก่อสร้าง ควบคุมอาคาร การสาธารณสุขปศุสัตว์และแหล่งน้ำ ด้าน สาธารณสุขส่งเสริมสุขภาพอนามัยและควบคุมโรค ด้านสวัสดิการสังคม การสงเคราะห์และพัฒนาอาชีพ การ สนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมกลุ่มอาชีพในครัวเรือน ด้านศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญา ชาวบ้าน ด้านส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน รวมทั้งเป็นการรองรับความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประกอบกับระเบียบ กฎหมาย ประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยให้เป็นกองและงาน ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบข้อบังคับ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมโรคและป้องกันโรคระบาด	๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบข้อบังคับ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมโรคและป้องกันโรคระบาด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒. กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานงานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๓. กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานงานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และ นันทนาการ - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และ นันทนาการ - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ - งานข้อมูล - งานสุขศึกษา ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรม - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมอาชีพดำเนินการ	๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ - งานข้อมูล - งานสุขศึกษา ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรม - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมอาชีพดำเนินการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คำนึงว่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

๓. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

๓.๑ งานบริหารทั่วไป

พนักงานส่วนตำบล

-

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

๓.๒ งานนโยบายและแผน

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

-

๓.๓ งานกฎหมายและคดี และงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานส่วนตำบล

- นิติกร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-

พนักงานจ้างทั่วไป

-

๓.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานส่งเสริมการเกษตร

พนักงานส่วนตำบล

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

-

๔. กองคลัง

มีนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกองคลัง และกำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

๔.๑ งานการเงิน และงานบัญชี

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๔.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-

พนักงานจ้างทั่วไป

-

๔.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-

พนักงานจ้างทั่วไป

-

๕. กองช่าง

มีนักบริหารงานช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกองช่าง และกำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

๕.๑ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค และงาน

ผังเมือง

พนักงานส่วนตำบล

- นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

-

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกองการศึกษา และกำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

๖.๑ งานบริหารการศึกษา และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๖.๒ งานกิจการโรงเรียน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวันหนองม่วง

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๓ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๗. กองสวัสดิการสังคม

มีนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม และกำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

๗.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมและสงเคราะห์ และงานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี

พนักงานส่วนตำบล

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-

พนักงานจ้างทั่วไป

-

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน ทราบว่าในอนาคต ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจำเป็นต้องมีบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีรายละเอียดการวิเคราะห์ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและได้ทำการปรับเปลี่ยนงานให้เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่เพื่อกำหนดตำแหน่งกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวันหนองม่วง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับอัตรา อัตรากำลัง งบบุคลากร
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๒,๖๒๐	๕๑๑,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๓	นิติกรชำนาญการ	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๔	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
	ลูกจ้างประจำ						
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๙,๘๔๐	๒๓๘,๐๘๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐
๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๙,๘๔๐	๒๓๘,๐๘๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๒๐	๔,๗๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๐	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๑๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑๙,๔๑๐	๒๓๒,๙๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๗,๓๐๐	๒๐๗,๖๐๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๓๗๐	๑๗๒,๔๔๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐
๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๒๒,๖๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวันหนองม่วง						
๓	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๔	ครู	๓	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-	-

๕) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๖,๗๕๐,๐๐๐ บาท	๓๘,๕๘๗,๕๐๐ บาท	๔๐,๕๑๖,๘๗๕ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	(๔๒,๖๒๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๕,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๕,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๕	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	(๒๒,๖๒๐)
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๒๔๑,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๑๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	(๑๗,๘๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๓๘,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๗,๖๘๐	๒๕๗,๖๔๐	๒๖๗,๙๖๐	(๑๙,๘๔๐)
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๓๘,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๗,๖๘๐	๒๕๗,๖๔๐	๒๖๗,๙๖๐	(๑๙,๘๔๐)
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๒๐	๔,๗๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๐๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๑๔	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๑๕)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๑๙	นายช่างโยธา	ปฏิบัติทณ	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	(๑๙,๔๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๐๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๒๔,๖๔๐	๒๓๓,๖๔๐	(๑๗,๓๐๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๒,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๔,๑๖๐	(๑๔,๓๗๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๒๓	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	(๒๒,๖๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวันหนองม่วง																		
๒๔	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุตหนุน
๒๕	ครู	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุตหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-																	
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุตหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุตหนุน
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานการสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๒๙	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญกร	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๘,๙๖๐	๓๖๑,๙๒๐	๓๗๕,๒๔๐	(๒๘,๐๓๐)
๔	รวม		๓๑	๒๘	๗,๑๐๕,๕๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๘,๓๖๐	๒๕๒,๒๖๐	๗,๗๖๔,๗๘๐	๘,๐๑๓,๑๔๐	๘,๒๖๕,๔๐๐	
๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๑๖๔,๗๑๗	๑,๒๐๑,๙๗๑	๑,๒๓๙,๘๑๐	
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๙๒๙,๔๙๗	๙,๒๑๕,๑๑๑	๙,๕๐๕,๒๑๐	
๗	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๔.๓๐	๒๓.๘๘	๒๓.๔๖	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไว้ในข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๓๖,๗๕๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๓๘,๕๘๗,๕๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๔๐,๕๑๖,๘๗๕

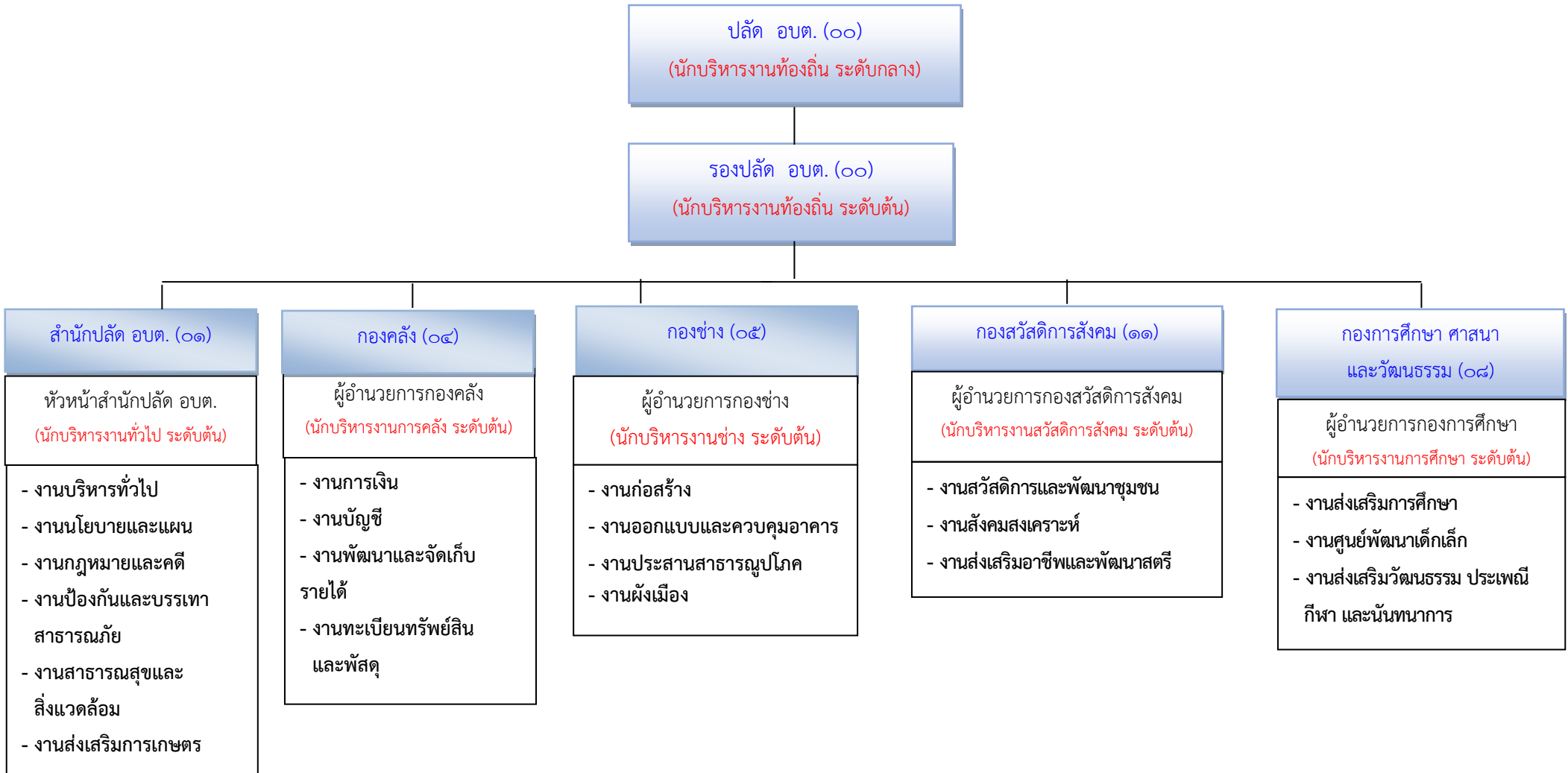
(มาจากร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จากข้อบัญญัติ)

$[(๓๖,๗๕๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๓๖,๗๕๐,๐๐๐]$

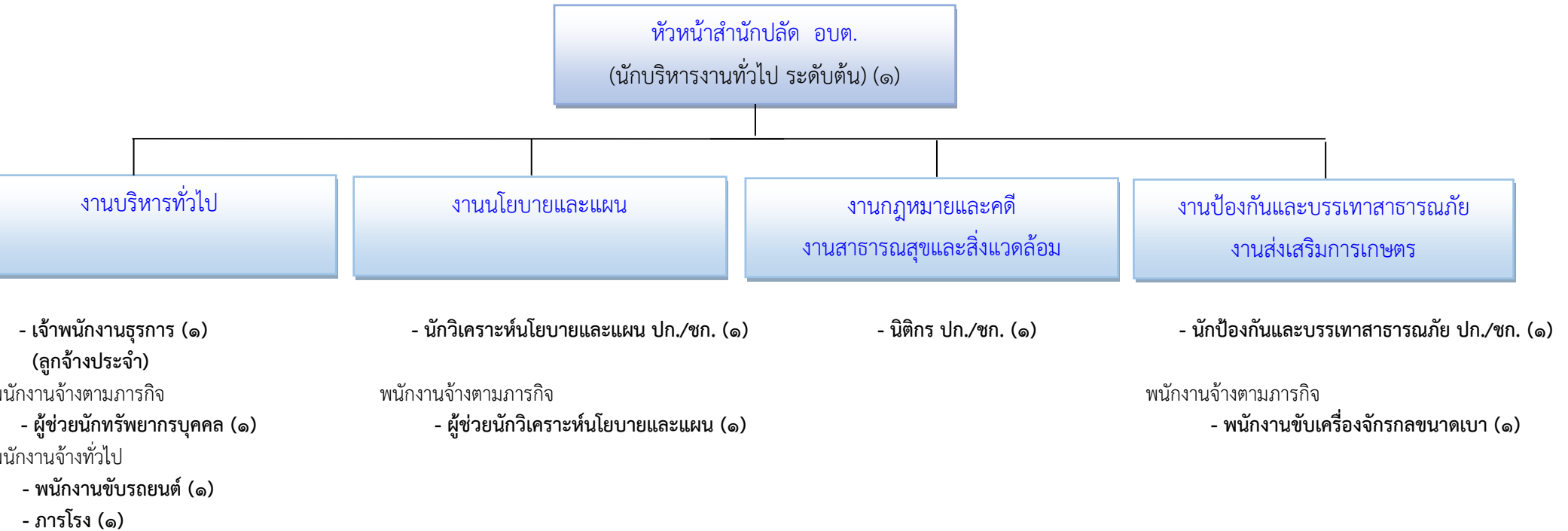
$[(๓๘,๕๘๗,๕๐๐ \times ๕\%) + ๓๘,๕๘๗,๕๐๐]$

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

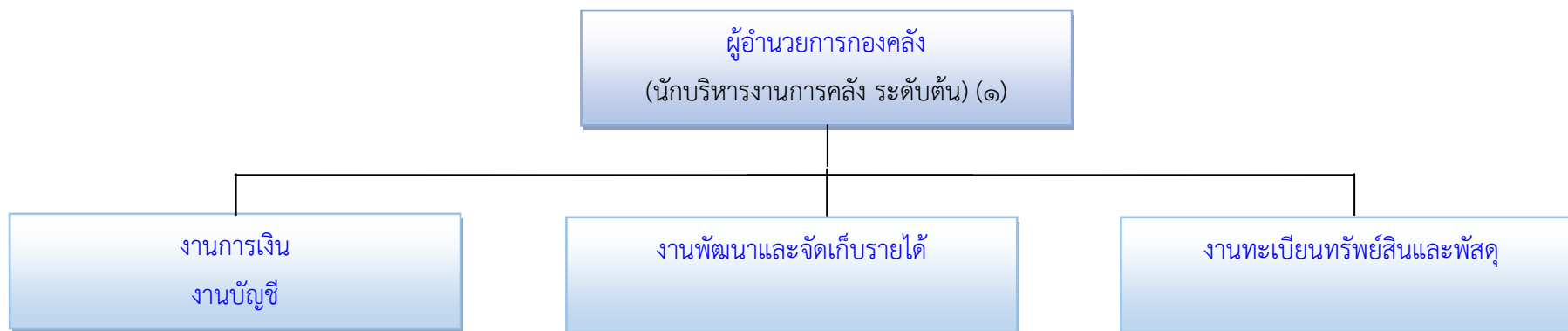
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ประเภทสามัญ



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย (๐๑)

[illegible]

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย (๐๔)



- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๑)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๐	๑	๕
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๑	๔
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลพะเยา (๐๕)



- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

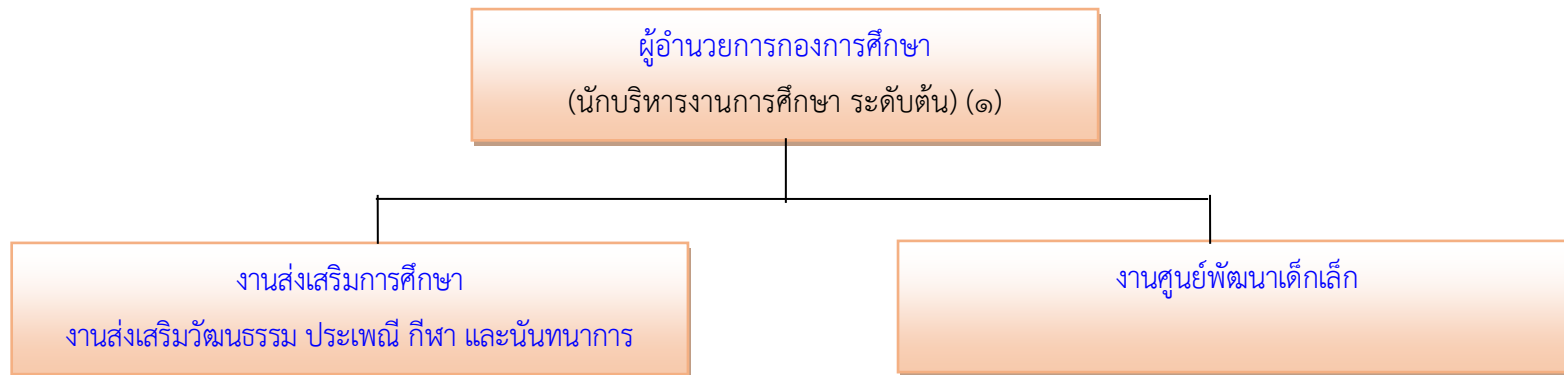
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

[illegible]

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย (๐๘)



- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวันหนองม่วง

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

- ครู (๓) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

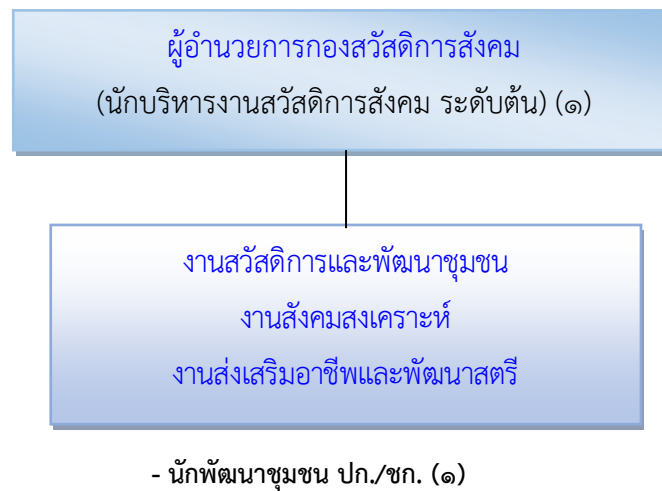
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

[illegible]

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย (๑๑)

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวชดาภา สุดสายเนตร	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๖๗๙,๔๔๐
๒	นางอิสริย์ ใจดี	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)											
๓	นางสาวศุภรสมิ์ พัฒน์ธนภุชศิริ	ปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๔	นางสาวจิรพรรณ บรรดิษรัมย์	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐×๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นางสาวนันทิยา สะเทิงรัมย์	ปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐×๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๖	นายประภาส พลเยี่ยม	ปริญญาตรี ศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐×๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
	ลูกจ้างประจำ											
๗	นางจุฑามาศ คำน้อย	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐×๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘	นางนงนภัส ทราบรัมย์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๓๘,๐๘๐ (๑๙,๘๕๐×๑๒)	-	-	๒๓๘,๐๘๐
๙	นางสาวทศนีย์ อุบัติ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๓๘,๐๘๐ (๑๙,๘๕๐×๑๒)	-	-	๒๓๘,๐๘๐
๑๐	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐×๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	นายศิริวัฒน์ โกศลย์วัฒน์	ปวส. ช่างกล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายสุรจิตร มีศรี	ปวช. ก่อสร้าง	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง (๐๔)											
๑๓	นางสาวอุรารัตน์ เกียรติยศ	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖๓๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๑๔	นางโสมยง ปัตตะละคะ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๑๕	นางสาวพรหมพร แก่นจันทร์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๖	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่าสมมติ)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๗	นางสาวจิรัฐติกันต์ เตียเงา	ปวช.. การบัญชี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)											
๑๘	นายเจษฎา เหล็กดี	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๑๙	นายเอกลักษณ์ ปลงรัมย์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐x๑๒)	-	-	๒๓๒,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๐	นายมนตรี สำราญรัมย์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๗,๖๐๐ (๑๗,๓๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๖๐๐
๒๑	นางสาวสุวรรณี ดั่งไผ่	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๒,๔๔๐ (๑๔,๓๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๔๔๐
	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๐๘)											
๒๒	นางพัฒนจิตา เลิศไธสง	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๒๓	นางอิสระกัณฑ์ เสนานอก	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดอัมพวันหนองม่วง											
๒๔	-ว่าง-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร
๒๕	นายวุฒิกร ทองสุทธิ	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๑	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๑	ครู	-	-	-	-	งบบุคลากร
๒๖	นายประเทือง โขรัมย์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๒	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๒	ครู	-	-	-	-	งบบุคลากร
๒๗	นายบรรเทียง แซงรัมย์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๓	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๓	ครู	-	-	-	-	งบบุคลากร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๘	นางเจตน์ ทองแพง	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	งบบุคลากร
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๙	นางสาวชนิษฐา แซงรัมย์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	งบบุคลากร
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									-	-	
๓๐	นางสาวพิมพ์นารา พิมพ์ภาณุรัฐ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๓๔๙,๓๒๐
๓๑	นายอุดมศักดิ์ รัตนเมธาโกศล	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐×๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แนวทางในการเร่งรัดพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างนั้น จำเป็นต้องระดมทรัพยากรหลัก คือ ทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมากเพื่อใช้ในการพัฒนาต่างๆ โดยทั่วไป ทรัพยากรมนุษย์ที่ระดมจัดหามาอาจจะไม่เพียงพอต่อความต้องการของสังคม ชุมชนหลายแห่งจึงต้องเผชิญกับสภาพปัญหาในพื้นที่ที่คล้ายๆ กัน ซึ่งไม่สามารถตอบสนองตามความต้องการของประชาชนได้เพียงพอ ในขณะเดียวกันก็เป็นการใช้ทรัพยากรไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยจึงได้เน้นการวิเคราะห์โครงการเป็นวิธีการหนึ่งในการแสดงถึงการใช้ทรัพยากรไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความมุ่งหมายหรือความต้องการของประชาชนในรูปแบบสะดวกและเหมาะสม เพราะการวิเคราะห์โครงการจะทำการประเมินถึงผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายต่างๆ และประเมินตัวร่วมซึ่งจะทำให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรู้ถึงทักษะทัศนคติ อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยทุกตำแหน่งได้มีโอกาสวิเคราะห์โครงการและการพัฒนาภายในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งอาจจะมีวิธีการหลากหลายที่จะให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยมุ่งเน้นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของนักรบการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้าน

ธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึด

หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานด้าน คุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตะเมนชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเมนชัยได้สำรวจข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายตำแหน่ง โดยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรจำนวน ๒๕ ราย จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๒๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๘ ของบุคลากรทั้งหมด ดังนี้

หลักสูตร/แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑. การพัฒนาความชำนาญการ

๑.๑ จัดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๑.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๑.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน (ถ้ามี)

๒.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๒.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำแนะที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๓.๑ จัดโครงการส่งเสริมบุคลากรเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะเมนชัย โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น วันปีใหม่ เป็นต้น และมีการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อมอบรางวัลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีการประกาศเกียรติคุณหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ความขยันในการปฏิบัติงานราชการ
- มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานเป็นขวัญใจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การมีส่วนร่วมในการทำงาน อุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๓.๒ จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงาน การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่

๑. พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ จะต้องได้รับการพัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่จะกระทำภายในระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยดำเนินการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยกำหนด

๒.๒ วิธีพัฒนา จะเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีควบคู่กันไป เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม เป็นต้น ซึ่งอาจกระทำโดยองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ สถาบันการศึกษา หรือองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือส่วนราชการอื่นจัดขึ้น เป็นต้น

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไปหรือวิชาการ

๑. พนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือวิชาการ จะต้องได้รับการพัฒนาความชำนาญการในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป

๑.๒ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

๑.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารงานคน

๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

๑.๕ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาความชำนาญการจะเลือกวิธีการพัฒนาวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีควบคู่กันไป เช่น การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา เป็นต้น

๓. การดำเนินการพัฒนาความชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย อาจมอบหมายให้สำนักงาน ก.อบต. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.อบต. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือให้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๕. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๖. จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือบริหารท้องถิ่น

๑. พนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือบริหารท้องถิ่น จะต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑.๑ ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๑.๒ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๑.๓ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๑.๔ ด้านการบริหาร
- ๑.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือบริหารท้องถิ่น จะเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา เป็นต้น

๓. การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือบริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลทะเบียนช้ออาจจะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือมอบหมายสำนักงาน ก.อบต. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.อบต. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น หรือให้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๕. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

การพัฒนาลูกจ้างประจำ

๑. จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๕. การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานจะเลือกวิธีการพัฒนาวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี ควบคู่กันไป เช่น การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา เป็นต้น

๖. จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาพนักงานจ้าง

๑. จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๕. การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานจะเลือกวิธีการพัฒนาวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี ควบคู่กันไป เช่น การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา เป็นต้น

๖. จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเยาได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลพะเยาจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลพะเยาจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลพะเยาจะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลพะเยาจะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก