



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลค้ำน้ำเข่ง

อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ขึ้น

ขั้นตอนสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วนของพนักงานกับองค์กรปกครอง ที่มีลักษณะและบริบทใกล้เคียง (ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของกอง/สำนัก ต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ

๒.๘ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาดังไรวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๙ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดย พิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิงเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนด

เป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒.๑๐ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผน อัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง

๒.๑๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ตำบลค้ำน้ำแซบเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมี พนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้ รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดย ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจึงผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับกรสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารที่ไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

๑.ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่ แนวระนาบมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการ

อุทกภัย อย่างบูรณาการ

- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

กรอบแนวคิดและหลักการ

หลักการ

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- ๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
- ๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ USA) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ USA) ต่อคนต่อปี
- ๓) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
- ๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

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

๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาใน ด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และ ทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาใน ระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาดนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนา ในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของ คุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความ เหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่ม โอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มี ความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การพัฒนา ๕ ปี ต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการ ผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ทำรายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาในระยะต่อไป จึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติและลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิด จากสาธารณภัย

๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสใน การศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ มี ความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและ

ภัยคุกคามอื่นๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และ ธรรมาภิบาล ในสังคมไทย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความ โปร่งใส ทันทสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้าง กลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่ม ประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับ บริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและ ทัวถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันทสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับ สากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของ การใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการ เดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่า อากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้าน โลจิสติกส์และการ อำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงาน ทดแทนต่อปริมาณการ ใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนา เศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้านสาธารณสุขการ (น้ำประปา)

๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การเพิ่มความเข้มแข็งด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ ประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับ ความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของ ประชาชน

๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่าง ภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมือง น่าอยู่ สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการมี เครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียง เศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ การเพิ่ม ระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและ ภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่ สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาค อาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจใน อนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้ และประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา ที่สำคัญทั้งในระดับ

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูลู่การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการพัฒนาขยายตัวจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย
- ๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค
- ๔) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว
- ๕) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม

เป้าประสงค์รวม

- ๑) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๒) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
- ๓) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน ของจังหวัดอุบลราชธานีในทุกภาคส่วนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับรวมทั้งการเพิ่มปริมาณการส่งออกผลผลิตทางการเกษตร

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖
๒. ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๑๐
๓. ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔
๔. สถิติอาชญากรรมลดลงร้อยละ ๒๕ ต่อปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

- ๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีความคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน
- ๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
- ๓) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสุขภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)
- ๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จพฐ. ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
- ๓) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่เชื่อมั่นหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ เทียบกับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปีร้อยละ ๖๐

๔) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita:GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๕) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑
เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๖) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม

๒) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย

๓) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งานของประชาชน

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐

๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองน่าอยู่ทันสมัย

๖) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์ ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒

๒) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๓.๕

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน

๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓) ยกกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน

๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

เป้าประสงค์ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๑๖

๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๒๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย

๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว

๓) ยกกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

เป้าประสงค์:

- ๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตร(ผลิต)
- ๒) เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูป
- ๓) เกษตรกรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี
- ๒) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย ๔ ปี

ร้อยละ ๖๐

- ๓) ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer (เกษตรกรปราดเปรื่อง) เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๔๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๒) พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก
- ๓) พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตรเพื่อรองรับนโยบาย Thailand ๔.๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

เป้าประสงค์

- ๑) พิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดอง สมานฉันท์
- ๒) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสมอภาค เป็นธรรม
- ๓) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
- ๒) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๔
- ๓) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๖๐ ครั้ง ต่อปี
- ๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน ไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติและตามแนวชายแดน
- ๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

นโยบายการพัฒนาอำเภอวารินชำราบ

วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอ

อำเภอวารินชำราบ เป็นศูนย์กลางทางการพัฒนา ชุมชนเข้มแข็ง สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ วิทยาการสมัยใหม่ ศูนย์วิจัยและการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต ภายใต้การพัฒนาที่ยั่งยืน สร้างความเป็นธรรมในสังคม ส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม เน้นระบบโครงสร้างพื้นฐาน ช่วยขยายฐานการผลิต ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้คนห่างไกลยาเสพติด ประชาธิปไตยถ้วนทั่ว รู้คุณค่าทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ

“ตำบลน่าอยู่ เศรษฐกิจเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี คนมีคุณภาพ การบริหารจัดการดี”

๒. พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น (MISSION) เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ

๒.๑ การพัฒนาตำบลให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒.๒ การบำรุง รักษา อนุรักษ์แหล่งน้ำธรรมชาติ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างยั่งยืน

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนให้ได้รับการศึกษา ครอบครัวและชุมชนมีความเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ สุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ และปลอดภัยเสถียร

๒.๔ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๒.๕ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ยกระดับรายได้ของประชาชนให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. เป้าประสงค์ (Goals)

๓.๑ การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานสะดวก รวดเร็ว และเสมอภาค

๓.๒ มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษเพื่อบ้านเรือนและชุมชนน่าอยู่ มีความสงบสุข

๓.๓ ประชาชนมีศักยภาพ ได้รับการศึกษาสามารถพึ่งตนเองได้ และห่างไกลยาเสพติด

๓.๔ การบริหารจัดการที่ดีแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม

๓.๕ ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๔. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบให้มีความสะดวกและมีมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย ความสงบสุขของประชาชน และด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะที่มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ครอบคลุมประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง ดังนี้

สะดวก

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน คลอง และทางระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความ
๒. ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้าให้แสงสว่าง
๓. ปรับปรุงการบริการประปา

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนระยะทางการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ทางระบายน้ำ
๒. ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้เพียงพอ
๓. ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้เพียงพอ

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครัวเรือนและชุมชนให้มีอาชีพ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ โดยส่งเสริมอาชีพ/กลุ่มอาชีพต่างๆ รวมทั้งผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ การแปรรูปสินค้าทางการเกษตร และพัฒนาทักษะของฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขันและแก้ไขปัญหาความยากจน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน
๒. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
๒. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่ทำการเกษตรอินทรีย์

๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนภายในชุมชนให้มีความเข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ การศึกษา สุขภาพอนามัย สวัสดิการ สังคมและด้านกีฬา ให้มีคุณภาพพึ่งพาตนเองได้

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาสังคมและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชนด้านการศึกษาและการกีฬา
๓. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและควบคุมป้องกันโรคติดต่อ
๔. ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนผู้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
๒. จำนวนเด็กและเยาวชน/ประชาชนที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
๔. จำนวนประชาชนผู้ร่วมงาน/จำนวนโครงการที่จัดกิจกรรม

๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนา ร่วมกันให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่าง คุ้มค่าและยั่งยืน

๒. การจัดการและกำจัดขยะมูลฝอย

๓. การแก้ปัญหาภัยพิบัติ

๔. การบริหารจัดการด้านพลังงาน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมรณรงค์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ลดน้อยลง

๓. จำนวนครัวเรือนผู้ประสบภัยลดลง

๔. จำนวนครัวเรือนที่ร่วมโครงการประหยัดพลังงาน

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีเป้าหมาย

เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ตามระบบประชาธิปไตย และเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ รวมทั้ง พัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ตลอดจนสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามระบอบ ประชาธิปไตย

๒. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาล และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มี ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาตามระบอบประชาธิปไตย

๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนเพิ่มขึ้น

๓. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

จากนโยบายการบริหารราชการ เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ได้กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง ในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของท้องถิ่น ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน โดยมุ่งพัฒนาตำบลค้ำน้ำแซบให้เป็น “เมืองน่าอยู่ สู่ความยั่งยืน” แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ ๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ภูมิทัศน์เมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ๒. การพัฒนาสวัสดิการสังคม สาธารณสุขและคุณภาพชีวิต, ๓. ด้านการพัฒนาการศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น, ๔. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง, และ ๕. ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ, ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมโดยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนชาวค้ำน้ำแซบให้ดีขึ้น โดยได้น้อมนำแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาร่วมใช้ในการพัฒนาตำบลค้ำน้ำแซบทั้ง ๖ มิติ ได้แก่ น้ำ ดิน เกษตร ป่า พลังงานทดแทนและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งตำบลค้ำน้ำแซบ กำลังมีการขยายตัวของเมืองและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้มีจำนวนประชากรย้ายเข้ามาอยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน, ถนนหนทาง, ทางเท้า, ท่อระบายน้ำ, ไฟฟ้าสาธารณะ, ปัญหาน้ำท่วมขัง, น้ำเสีย, ขยะมูลฝอย ต้องได้รับการพัฒนาและแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนเพื่อรองรับความเจริญที่จะมาถึงอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ภูมิทัศน์เมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ จะได้รับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การขยายตัวของเมืองและชุมชน การขยายตัวด้านการค้า-การลงทุน ตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ เป็นต้นมา เทศบาลจัดให้มีการก่อสร้างถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ บริเวณเส้นทางต่างๆ และภายในหมู่บ้านทุก ๆ หมู่บ้าน ปรับปรุงอาคารสถานที่สำนักงานต่าง ๆ ปรับปรุงระบบไฟฟ้า-แสงสว่าง พัฒนาภูมิทัศน์ ปรับปรุงและก่อสร้างสวนสาธารณะและแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ รวมทั้งประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการให้บริการสาธารณสุขและการดูแลสุขภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการในด้านนี้ ให้ครอบคลุม ทัวถึง ได้มาตรฐาน แต่ยังไม่เพียงพอ และยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ จึงต้องดำเนินโครงการกิจกรรมด้านโครงสร้างพื้นฐาน อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๑. โครงการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ทางระบายน้ำ ระบบประปา ไฟฟ้าส่องสว่าง ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และให้ได้มาตรฐานทางวิศวกรรมและภูมิสถาปัตยกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาการระบายน้ำ และปัญหาน้ำท่วมภายในหมู่บ้าน ตามความจำเป็นเร่งด่วน

๒. โครงการจัดระเบียบสายไฟฟ้าและสายโทรศัพท์ ในหมู่บ้านและถนนสายหลัก ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้เกิด “ถนนร่มรื่น ดอกไม้สวย ปลอดภัย”

๓. โครงการปรับปรุงลานกีฬา - ที่สาธารณะให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้ประชาชน เด็กและเยาวชน และกลุ่มผู้สูงอายุ สามารถออกกำลังกาย พักผ่อน และจัดกิจกรรมร่วมกัน ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

๔. โครงการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อให้กลุ่มเกษตรกร สามารถทำการเกษตรได้อย่างเพียงพอ ตลอดทั้งปี ป้องกันภัยแล้ง รวมทั้งเป็นแหล่งน้ำสำรองในกรณีการเกิดอัคคีภัยได้ด้วย

๕. โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์เมืองและแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญในตำบล เช่น ริมแม่น้ำมูล คลองค่านางรวาย คลองคำแสนกวาง” ปรับปรุงพัฒนาให้เป็นแหล่งน้ำสำคัญ ปรับภูมิทัศน์ให้เป็นสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อน และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๖. โครงการปรับปรุงและก่อสร้างสัญลักษณ์และสถานที่สำคัญในหมู่บ้าน/ตำบล เช่น อนุสาวรีย์เต่า ป้ายชื่อหมู่บ้าน ป้ายคุ้ม ป้ายชื่อซอย เป็นต้น

๗. โครงการรณรงค์และสร้างจิตสำนึกรักบ้านเกิด และสร้างเครือข่ายอาสาสมัครอนุรักษ์และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้ง การสนับสนุนโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ร่วมกับหน่วยงานราชการ, องค์กรอื่นและภาคเอกชน เพื่อการจัดการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบลให้ครบวงจร และเกิดความยั่งยืน เช่น โครงการเทศบาลคาร์บอนต่ำ โครงการสร้างชุมชนปลอดภัยอย่างยั่งยืน โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช เป็นต้น

๘. โครงการจัดทำศูนย์เเนกประสงค์ เพื่อใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในพื้นที่ อย่างเหมาะสม

๒. การพัฒนาสวัสดิการสังคม การสาธารณสุข และคุณภาพชีวิต

การพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นแก่สถาบันครอบครัว ชุมชน และประชาชน เป็นสิ่งสำคัญในการป้องกันปัญหาสังคม เทศบาลได้มีแนวทางในการพัฒนาด้านสังคม ให้ครอบคลุมทั้งในด้านการศึกษา การให้บริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมและทั่วถึง การสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง การดูแลสวัสดิการและให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้สูงอายุ จัดระบบและเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้แก่

๑. ร่วมกับภาครัฐ ส่งเสริมเงินสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยติดเชื่อและกลุ่มอื่นที่เข้าหลักเกณฑ์ ให้ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง “ครบทุกคน ครบทุกบาท” และรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมของกลุ่มผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, ผู้ด้อยโอกาส,และผู้ป่วยเรื้อรัง โดยการจัดกิจกรรม “การเยี่ยมเยียนถึงบ้าน”, การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ, การส่งเสริมการรวมกลุ่ม และการสร้างอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพกลุ่มบุคคล และส่งเสริมกิจกรรมอื่นๆเพื่อสร้างความอบอุ่นในครอบครัวและสังคม

๓. พัฒนาและบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เพื่อให้เป็นกองทุนหลัก ที่พัฒนาและส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และโปร่งใส

๔. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

๕. การส่งเสริมและสนับสนุน การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการและกองทุนกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มแม่บ้าน, กลุ่มปั่นเตา, กลุ่มทำทรงนก, กลุ่มทอเสื่อ, กลุ่มประมงพื้นบ้าน, กลุ่มธนาคารขยะรีไซเคิลและกลุ่มอื่น ๆ

ที่เข้าหลักเกณฑ์ เพื่อพิจารณาให้การช่วยเหลือ ตลอดจนเพื่อให้เกิดการพัฒนา ต่อเนื่อง พึ่งพาตนเองได้ และ ยั่งยืนได้ ในที่สุด

๖. การส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการ ตลาดสด ร้านอาหาร รถเข็น หาบเร่ และแผงลอย ให้เป็น “ตลาดสดน่าซื้อ ร้านอาหารปลอดภัย รถเข็น หาบเร่และแผงลอย สะอาดได้มาตรฐาน” รวมทั้ง การจัดการความเป็นระเบียบเรียบร้อยการค้าขายในพื้นที่ ให้เป็นไปตามระเบียบข้อกฎหมายกำหนด

๓. การพัฒนาการด้านการศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

เทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ จะให้ความสำคัญในการเพิ่มคุณภาพและพัฒนากระบวนการศึกษาของเด็ก นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษาอย่างพอเพียงและต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย สถานที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุนสื่อการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ทันสมัย พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาตน พัฒนาผู้เรียน และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพที่สูงขึ้น ส่งเสริมด้านกีฬา นันทนาการ เพื่อให้เด็กนักเรียนและเยาวชนมีการพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจ มีระเบียบวินัย พร้อม ๆ กับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ปลูกฝังให้เด็ก เยาวชน และประชาชนรู้จัก รัก และหวงแหน เล็งเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม โดยร่วมสืบสานให้คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและความเป็นไทย ภายใต้กิจกรรมดังต่อไปนี้

๑. การสนับสนุน ช่วยเหลือเด็กและเยาวชน และผู้มีความสามารถพิเศษทางการศึกษา การกีฬา การดนตรีและศิลปกรรม ตามความเหมาะสม

๒. การส่งเสริมและสร้างโอกาสทางการศึกษา แก่กลุ่มผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส โดยร่วมมือกับศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสถานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และองค์กรเอกชน ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้โอกาสทางด้านการศึกษา และการฝึกอาชีพ ให้เหมาะสมตามสภาพและความต้องการ

๓. การส่งเสริมนโยบายการเรียนฟรี ๑๕ ปี ตามนโยบายรัฐบาล

๔. การจัดหาทุนการศึกษาหรือส่งเสริมด้านอื่น ๆ แก่เด็กเรียนดีแต่ยากจน ตามหลักเกณฑ์และโอกาสที่เหมาะสม

๕. การส่งเสริมกิจกรรมด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และสนับสนุนปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อให้มีการเผยแพร่ รักษาและธำรงไว้ซึ่งคุณประโยชน์ และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม เพื่อสร้างเครือข่าย “สำนึกรักบ้านเกิดและอนุรักษ์อาชีพดั้งเดิม” สืบต่อจากรุ่นสู่รุ่น

๖. การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา และพัฒนาวัดในตำบล ให้เป็น “วัดน่าศรัทธา”

๗. การส่งเสริมการจัดงานวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น และกิจกรรมพื้นบ้าน ให้เป็นเอกลักษณ์ของตำบลค่าน้ำแซบ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงกับปฏิทินการท่องเที่ยวของจังหวัดและระดับประเทศ ได้ เช่น งานประเพณีแข่งขันเรือยาวในลุ่มน้ำมูล การแข่งขันเรือหาปลาให้เป็นเอกลักษณ์ของตำบล การแข่งขันกีฬาพื้นบ้าน เป็นต้น

๘. การส่งเสริมและรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นเอกลักษณ์ของตำบล เช่น การทำบุญคุ้ม, เลี้ยงปูตา, บุญพะเวต การปั้นเตาอั้งโล่ ปั้นภาชนะดินเผา งานจักสาน งานฝีมืออื่น ๆ เป็นต้น

๙. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของลูกเสือเนตรนารี การเข้าค่ายคุณธรรม ค่าย ศิลปวัฒนธรรม ของกลุ่มเด็กและเยาวชน การเข้าค่ายธรรมะพัฒนาจิตใจในครอบครัว ของกลุ่มคนสามวัย เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการ “ศูนย์สามวัยสายใยรักแห่งครอบครัว”

๔. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

เทศบาลตำบลค่าน้ำแสบ จะพยายามจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจในตำบล เพื่อให้ประชาชนมีรายได้ ลดรายจ่าย เพื่อเพิ่มช่องทางการซื้อ-ขาย ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับการ พัฒนาด้านสังคมและการเมือง เทศบาลจะส่งเสริมงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน งานการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยทุก ประเภท ให้ได้รับการช่วยเหลืออย่างทันที่ ซึ่งนอกจากจะดูแลเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลาแล้ว ยังจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนา ความรู้และนำศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่เจ้าหน้าที่ และกลุ่ม อาสาสมัคร ทุกกลุ่ม เช่น อปพร., อสม., กลุ่มจิตอาสาต่างอื่น ๆ โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผลิตผลทางการเกษตร และช่วยเหลือเกษตรกร เพื่อลด ค่าใช้จ่ายในการผลิต บำรุงรักษาและจัดระบบการขนส่งให้มีประสิทธิภาพ

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาใช้ในการส่งเสริมการขาย จัดช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ และส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ในลักษณะเชื่อมโยงเครือข่าย และ กลุ่มอาชีพ อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอาชีพ แก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน ให้เกิดความต่อเนื่อง และยั่งยืน ในลักษณะผลิตได้และขายได้ เพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชน

๔. การพัฒนาพื้นที่ในชุมชน ที่มีความพร้อมในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว เพื่อสร้างคุณค่า และภูมิใจในท้องถิ่น และสร้างรายได้ให้กับชุมชน

๕. การจัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเชิงรุก สำหรับกลุ่มจิตอาสา กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร. และนำศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้อื่น เพื่อเพิ่มประสบการณ์และนำมาปรับ ประยุกต์ใช้ในชุมชนของตนเองได้

๕. ด้านการบริหารและพัฒนางานในองค์กร

เทศบาลตำบลค่าน้ำแสบ จะบริหารราชการท้องถิ่นโดยยึดแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลัก ธรรมมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักการรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักความ โปร่งใส และหลักนิติธรรม พร้อมกับการพัฒนาองค์กร พัฒนาให้ความรู้พนักงานและลูกจ้าง พัฒนาการบริหาร

จัดการ การให้บริการประชาชนด้วยรอยยิ้ม เต็มใจ รวดเร็ว รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและผลการดำเนินงานของเทศบาลให้กับประชาชนทราบ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพี่น้องประชาชนในการบริหารงานเพื่อการพัฒนาอันเป็นแนวนโยบายที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการปกครองระบอบประชาธิปไตย

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาและนโยบายผู้บริหาร

เทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาและนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ รวมทั้งภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการระยะเวลา ๔ ปีข้างหน้า เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดอัตรากำลัง ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด และสามารถนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้อัตรากำลังจำนวนมากน้อยแค่ไหนให้เหมาะสมกับภารกิจงานในส่วนราชการนั้นๆ ตลอดจนเกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณในการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ จึงได้นำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ ในการกำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
<p>๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ความเชื่อมโยง</p> <p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน</p>	<p>1. จำนวนระยะทางการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ</p> <p>2. ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้เพียงพอ</p> <p>3. ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้เพียงพอ</p>	<p>1.จำนวนระยะทางการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ทางระบายน้ำ</p> <p>2.ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้เพียงพอ</p> <p>3. ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้เพียงพอ</p>	กองช่าง/กองคลัง
<p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ความเชื่อมโยง</p> <p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>➤ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว</p>	<p>1. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน</p> <p>2. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ และ เศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>1. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ</p> <p>2. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่ทำการเกษตรอินทรีย์</p>	สำนักปลัด/กองคลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
<p>3.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต</p> <p>ความเชื่อมโยง</p> <p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านจังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน</p>	<p>1. พัฒนาสังคมและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน</p> <p>2. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชนด้านการศึกษาและการกีฬา</p> <p>3. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและควบคุมป้องกันโรคติดต่อ</p> <p>4. ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>1. จำนวนประชาชนผู้มาคุณภาพชีวิตดีขึ้น</p> <p>2. จำนวนเด็กและเยาวชน/ประชาชนที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น</p> <p>3. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี</p> <p>4. จำนวนประชาชนผู้ร่วมงาน/จำนวนโครงการที่จัดกิจกรรม</p>	<p>สำนักปลัด/กองการศึกษา/กองคลัง</p>
<p>๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ความเชื่อมโยง</p> <p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านจังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p>	<p>๑.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน</p> <p>๒. การจัดการและกำจัดขยะมูลฝอย</p> <p>๓. การแก้ปัญหาภัยพิบัติ</p> <p>๔. การบริหารจัดการด้านพลังงาน</p>	<p>1. จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมรณรงค์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>2. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ลดน้อยลง</p> <p>3. จำนวนครัวเรือนผู้ประสบภัยลดลง</p> <p>4. จำนวนครัวเรือนที่ร่วมโครงการประหยัดพลังงาน</p>	<p>สำนักปลัด/กองช่าง/กองการศึกษา/กองคลัง</p>
<p>๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี</p> <p>ความเชื่อมโยง</p> <p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านจังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน</p>	<p>1. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามระบอบประชาธิปไตย</p> <p>2. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาล และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการ</p>	<p>1. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาตามระบอบประชาธิปไตย</p> <p>2. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน</p>	<p>สำนักปลัด/กองช่าง/กองการศึกษา/กองคลัง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
	ปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	เพิ่มขึ้น 3. ร้อยละความพึงพอใจ ของประชาชนผู้ใช้บริการ	

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เพื่อเป็นการรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์ของเทศบาล จึงมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล เป็น ๔ กอง ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ประกอบด้วย

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๔ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๕ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๑.๖ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- ๑.๗ งานทะเบียนราษฎร
- ๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๙ งานการเจ้าหน้าที่

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๕ งานธุรการ

๓. กองช่าง

- ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
 - งานวิศวกรรม
 - งานผังเมือง
- ๓.๒ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๓ งานธุรการ
- ๓.๔ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

๔. การการศึกษา

- ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๒ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๓ งานธุรการ

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนเป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ มีการจัดประเภทตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามหนังสือ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ให้จัดประเภทตำแหน่งสายงานและระดับ ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด มีระดับตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) ระดับต้น
- (๒) ระดับกลาง
- (๓) ระดับสูง

๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่ายระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด มีระดับตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) ระดับต้น
- (๒) ระดับกลาง
- (๓) ระดับสูง

๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐาน ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น มีระดับ ตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) ระดับปฏิบัติการ
- (๒) ระดับชำนาญการ
- (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ระดับเชี่ยวชาญ

๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น มีระดับตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) ระดับปฏิบัติงาน
- (๒) ระดับชำนาญงาน
- (๓) ระดับอาวุโส

เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ได้กำหนดโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลให้เป็นไปตามอำนาจภารกิจหน้าที่และให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงได้วิเคราะห์ประเภทตำแหน่งตามโครงสร้างอัตรากำลังเดิมได้ดังนี้

๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น	
-ระดับกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
-ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๑. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	
-ระดับต้น	จำนวน ๔ อัตรา
๒. ประเภทวิชาการ	
-ระดับชำนาญการ	จำนวน ๓ อัตรา
-ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๔ อัตรา
๓. ประเภททั่วไป	
-ระดับอาวุโส	จำนวน ๑ อัตรา
-ระดับชำนาญงาน	จำนวน - อัตรา
-ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน ๒ อัตรา
๔. พนักงานจ้าง	
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๕ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๔ อัตรา

โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการ			วิชาการ		ทั่วไป			ครู	ลจ.	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.			ทั่วไป	ภารกิจ	
บริหาร	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒
สำนักปลัด	-	-	-	-	-	๑	๓	๑	-	๑	๒	-	๑	๗	๘	๒๔
กองคลัง	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	๔	๙
กองช่าง	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๒	-	-	๔	๒	๑๑
กองการศึกษา	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	๗

การวิเคราะห์กระบวนการเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงานโดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังในแต่ละประเภทตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งจำนวนส่วนราชการใดบ้าง ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ การบริหารประชาชนมีประสิทธิภาพ โดยนำขั้นตอนการคำนวณปริมาณงาน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างของส่วนราชการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานอะไรบ้าง
๒. การวิเคราะห์การใช้กำลังคนของแต่ละส่วนราชการว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ มีภาวะคนล้น หรืองานล้นคน หรือไม่
๓. การเก็บข้อมูลจะต้องเก็บลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือหากมีงานนอกเหนือจากนี้ ให้นำงานอื่นที่รับมอบหมายมาคำนวณ

๔. สูตรการคำนวณปริมาณใช้สูตรตามหลักการบริหารงานบุคคลมาใช้ ดังนี้

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

๕. นำผลการเก็บข้อมูลปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการมาสรุปภาพรวมการใช้อัตรากำลังระดับงาน ระดับกอง มาบรรจุไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นข้อมูลในการต้องการคนในอนาคต ๓ ปี ข้างหน้า

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีที่ผ่านมา ได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงานโดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ที่มีผลการดำเนินการที่ผ่านมา ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อ กำหนดตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

๑	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>	อัตราตำแหน่ง
	๑. งานบริหารทั่วไป	ที่ต้องการ
	- หัวหน้าสำนักปลัด	๑.๑๐
	- เจ้าพนักงานธุรการ	๑.๒๐
	- เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑.๐๓
	- พนักงานขับรถยนต์	๒.๗๐
	- นักการภารโรง	๑.๐๔
	- คนงานทั่วไป	๑.๑๙
	๒. งานการเจ้าหน้าที่	๑.๐๓
	- นักทรัพยากรบุคคล	๑.๗๐
	- คนงานทั่วไป	๑.๐๑
	๓. งานนโยบายและแผน	
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๕๓
	๔. งานกฎหมายและคดี	-
	๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
	- พนักงานขับรถยนต์	๑.๐๙
	- พนักงานขับรถยนต์	๑.๑๐
	๖. งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
	- นักวิชาการสาธารณสุข	๒.๐๗
	- พนักงานขับรถยนต์	๒.๗๐
	- คนงานประจำรถขยะ	๘.๐๐
	- คนงานทั่วไป	๒.๑๑
	๗. งานพัฒนาชุมชน	
	- นักพัฒนาชุมชน	๓.๐๒

	๘. งานทะเบียนราษฎร	
	- เจ้าพนักงานทะเบียน	๒.๐๑
	๙. งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น	
	- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑.๔๘
๒	กองคลัง	
	- ผู้อำนวยการกองคลัง	๒.๕๒
	๑. งานการเงินและบัญชี	
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	๒.๕๖
	๒. งานพัฒนารายได้	
	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๒.๔๙
	๓. งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	
	- เจ้าพนักงานพัสดุ	๒.๐๑
	๔. งานธุรการ	
	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑.๖๙
๓	กองช่าง	
	- ผู้อำนวยการกองช่าง	๑.๙๒
	๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
	- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑.๒๓
	๑.๑ งานวิศวกรรม	
	๑.๒ งานผังเมือง	
	- นายช่างโยธา	๔.๐๐
	- คนงานทั่วไป	๑.๐๑
	๒. งานสาธารณูปโภค	
	- นายช่างสำรวจ	๒.๙๒
	๓. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑.๐๙
	- คนงานทั่วไป	๑.๐๗
	- คนงานทั่วไป	๑.๐๒
	๔. งานธุรการ	
	- เจ้าพนักงานธุรการ	๒.๐๕
	- คนงานทั่วไป	๑.๐๑
๔	กองการศึกษา	
	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑.๑๙
	๑. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม	
	- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนา	๑.๐๐

๒. งานบริหารการศึกษา	
- นักวิชาการศึกษา	๑.๔๖
- ครู	๒.๐๙
- ผู้ดูแลเด็ก	๒.๙๑
๓. งานธุรการ	
- คนงานทั่วไป	๑.๒๘

การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ ได้นำผลงานของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอปรอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่เทศบาลได้กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดหลักความคุ้มค่าในการใช้คนมาปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

ชื่องาน/โครงการ

สำนักปลัดเทศบาล

- ๑.โครงการสัมมนาพัฒนาบุคลากร
- ๒.โครงการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์
- ๓.โครงการจัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติฯ/แสดงความอาลัยและสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณฯ
- ๔.โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ
- ๕.โครงการสำนักงานนอกระบบ นำทำงาน
- ๖.โครงการศูนย์ปฏิบัติการร่วมในการช่วยเหลือประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวารินชำราบจังหวัดอุบลราชธานี
- ๗.โครงการจัดบริการประชาชน ป้องกันและลดอุบัติเหตุช่วงเทศกาล
- ๘.โครงการฝึกอบรมจัดตั้ง/ฝึกทบทวน อปพร.
- ๙.โครงการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. โครงการตรวจสอบคุณภาพน้ำดื่ม น้ำบริโภค ปลอดภัย พัฒนาศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครเฝ้าระวังคุณภาพน้ำบริโภคในชุมชน
- ๑๑.โครงการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคอื่นๆ
- ๑๒.โครงการเฝ้าระวังและป้องกันภาวะเสี่ยงสำหรับผู้ปฏิบัติงานสัมผัสขยะในพื้นที่ตำบลค่าน้ำแซบ
- ๑๓.โครงการสัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัยจากโรคพิษสุนัขบ้าตามพระปณิธาน ศาสตราจารย์ ดร.สมเด็จเจ้าพระยา

เธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี

๑๔. โครงการเติมรอยยิ้มให้ผู้สูงวัย เติมความห่วงใยให้ผู้พิการ
- ๑๕.โครงการประชาคมแบบมีส่วนร่วมเพื่อบูรณาการจัดทำแผน
- ๑๖.โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๑๗.โครงการอบรมและฝึกซ้อมแผนเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติ
- ๑๘.โครงการฝึกอบรมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ เยาวชน ผู้พิการ ผู้ว่างงาน และประชาชนในตำบล
- ๑๙.โครงการส่งเสริมการค้าแยกขยะจากต้นทางเพื่อมุ่งสู่เมืองคาร์บอนต่ำ
- ๒๐.โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการป้องกันการทุจริต
- ๒๑.โครงการอบรมให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน
- ๒๑.โครงการชุดลอกผักตบ
๒๑. งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
๒๒. งานจัดทำเทศบัญญัติ
๒๓. งานจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
๒๔. งานขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์
๒๕. งานกิจการสภา/งานธุรการ

กองคลัง

๑. งานตรวจสอบฎีกา
๒. งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน/เก็บรักษาเงิน
๓. งานจัดทำแผนที่ภาษี
๔. งานงบการเงินและงบทดลอง
๕. งานแสดงฐานะงบงานการเงิน
๖. งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ
๗. โครงการคลังเยี่ยม คุณยิ้ม
๘. โครงการเตรียมความพร้อมในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง
๙. โครงการบริการและประชาสัมพันธ์การจัดเก็บภาษีนอกสถานที่
- ๑๐.โครงการปรับปรุงระบบทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- ๑๑.โครงการพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานในการปฏิบัติงานด้านระบบบัญชีคอมพิวเตอร์(e-laas)
- ๑๒.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ ภาษี การเงิน และบัญชี
๑๓. โครงการเสริมสร้างความรู้ในการเสียภาษี และค่าธรรมเนียมให้กับผู้มีหน้าที่เสียภาษีและธรรมเนียมต่างๆ
- ๑๔.โครงการอบรมให้ความรู้คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างตัวแทนชุมชน

กองช่าง

๑. โครงการก่อสร้างถนน คสล.พร้อมระบบระบายน้ำ หมู่ที่ ๓ (บ้านแม่ส่งศรี ส่งเสริม – บ้านพ่อหา ฉลาดแย้ม)
๒. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก พร้อมระบบระบายน้ำ สายทางบ้าน นางสวลี ฤทธิ์รักษา หมู่ที่ ๑
๓. โครงการก่อสร้างถนน คสล. พร้อมระบบระบายน้ำ ซอยบ้าน อาจารย์ถวัลย์ หมู่ ๑
๔. โครงการก่อสร้างถนน คสล. พร้อมระบบระบายน้ำ หมู่๘ ซอยบ้านยายพันธ์
๕. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก สายทาง ซอยบ้านพ่อหลอดศรีใส หมู่ที่ ๑
๖. โครงการก่อสร้างถนนลูกรัง หมู่ที่ ๘ ซอยแม่เพียงเพ็ญ
๗. โครงการก่อสร้างระบบระบายน้ำ หมู่ที่ ๙ (บ้านนายสุรศักดิ์-บ้านผู้ใหญ่บ้าน) อู่มแม่ฉวีวรรณ
๘. โครงการก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในบริเวณ เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ
๙. โครงการก่อสร้างปรับปรุงระบบระบายน้ำ ภายในหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑๐ สายทางเชื่อมจากปากซอย ทหาร- ช้างวัดค้ำนางรวย
- ๑๐.โครงการปรับปรุงระบบระบายน้ำ หมู่ที่ ๔ (ซอยหลักการยาง)
๑๖. งานไฟฟ้าสาธารณะ
๑๗. งานจัดสถานที่
๑๘. งานซ่อมแซมถนน ระบบสาธารณูปโภค

กองการศึกษา

๑. โครงการจัดกิจกรรมสำคัญของ ศพด.
- ๓.โครงการป้องกันการขาดสารไอโอดีน
- ๔.โครงการรู้จัก รู้ทำ ช่วยเหลือเด็กจมน้ำ
- ๕.โครงการเรานัดกันแปรงฟันให้ลูก
- ๖.โครงการศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ ศพด.
- ๙.โครงการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง
- ๑๐.โครงการสารสัมพันธ์ บ้าน วัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๑๑.โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- ๑๒.โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเด็กและเยาวชนตำบลค้ำน้ำแซบ สู่สำนักพลเมืองรุ่นใหม่
- ๑๓.โครงการวัยเรียนวัยใสห่างไกลยาเสพติด
- ๑๔.โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเยาวชน

- ๑๕.โครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพสภาเด็กและเยาวชนเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ
- ๑๖.โครงการจัดการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน
- ๑๗.โครงการแข่งขันกีฬาชุมชนสัมพันธ์ด้านยาเสพติด “ค่าน้ำแซบเกมส์”
- ๑๘.โครงการวันเด็กแห่งชาติ
- ๑๙.โครงการส่งเสริมสุขภาพดี ซีวีมีสุข “ค่าน้ำแซบซูเปอร์ลีก”
- ๒๐.โครงการประเพณีแข่งขันเรือยาว
- ๒๑.โครงการกิจกรรมส่งเสริมวันพระพุทธศาสนาเนื่องในวันมาฆบูชา และวันวิสาขบูชา
- ๒๒.โครงการประเพณีลอยวันกระทง
- ๒๓.โครงการประเพณีวันสงกรานต์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นในเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็น ได้สอบถามความคิดเห็น ได้สอบถามความคิดเห็นผู้บริหารของเทศบาล ได้แก่ ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา และพนักงานเทศบาล ในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารงาน งบประมาณและคน โดยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

การวิเคราะห์การจัดการด้านบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ก้าวไกล เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร ๒. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคคลในพื้นที่และเขตพื้นที่ใกล้เคียงทำให้เข้าใจถึงปัญหาของชุมชนในพื้นที่ ๓. อายุเฉลี่ยของบุคลากรอยู่ระหว่าง ๓๐-๔๐ ปี ซึ่งเป็นอายุเฉลี่ยวันทำงานได้มีประสิทธิภาพ ๔. ผู้บริหารและผู้นำน้องมีความรู้ความสามารถ เป็น ที่ปรึกษา และ แก้ปัญหาให้บุคลากรในองค์กรได้ดี ๕. ระดับการศึกษาของบุคลากรในองค์กรมี ๖. บุคลากรมีองค์ความรู้ ที่สามารถเป็นแบบอย่าง ตัวอย่าง ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ ๗. ความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๘. การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน เป็นธรรม ถูกต้อง โปร่งใส ทำให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพมาทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กิจกรรมโครงการ และการศึกษาดูงานมีจำนวนมาก ทำให้บุคลากรต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ๒. นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่เน้นการทำงานแทนกัน ซึ่งทำให้ไม่มีความชำนาญในหน้าที่ ๓. ด้วยมีการขยายตัวของชุมชนเข้าสู่ชุมชนเมือง ภารกิจงานของเทศบาลมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ๔. สถานที่ทำงานมีพื้นที่จำกัด คับแคบ ไม่สะดวกต่อการมาติดต่อของประชาชน ๕. หน้าที่ปฏิบัติในตำแหน่งไม่ตรงกับการทำงานจริง ๖. ข้อกำหนดที่ไม่สามารถตั้งกองสาธารณสุขได้ ทำให้เกิดปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอต่อการทำงาน ๗. เนื่องจากเทศบาลมีการขยายตัวมากขึ้น ทำให้เข้าสู่ชุมชนเมือง ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ แต่เทศบาลยังไม่มีบุคลากรด้านป้องกันโดยตรง

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร</p> <p>๒. มีการส่งเสริม สนับสนุน สร้างบุคลากรให้เป็นตัวอย่างและผู้นำ</p> <p>๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงานของตน</p> <p>๔. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของบุคลากร</p> <p>๕. ภาคประชาชนมีการติดตามการทำงานของท้องถิ่นส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส</p> <p>๖. ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้ดีขึ้น</p> <p>๗. ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย โปรแกรมที่สามารถมาสนับสนุนการทำงานให้เพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p>๑. มีการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับใหม่ตลอด</p> <p>๒. บุคลากรบางคน ขาดการพัฒนาตัวเอง ไม่ศึกษาหาความรู้</p> <p>๓. ระเบียบ ข้อกฎหมาย บางเรื่องไม่ครอบคลุม ไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรยาก</p> <p>๔. ผลกระทบที่ต่อเนื่องจากสถานการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน เช่น โรคระบาด โควิด ๑๙ สถานการณ์บ้านเมือง</p> <p>๕. งานนโยบายจากกระทรวง กรม จังหวัด ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วน ทำให้ทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>๖. ปัญหาภัยธรรมชาติ ที่ได้รับ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง อัคคีภัย</p>

การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลค่าน้ำแสบและองค์กรอื่น เทศบาลได้ทำการเปรียบเทียบข้อมูลกับเทศบาลขนาดกลาง ประเภทสามัญ มีเทศบาลตำบลคำขาง และเทศบาลตำบลธาตุ โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานในเรื่องของงบประมาณประจำปี ๒๕๖๐ งบประมาณรายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวนชุมชนในเขตเทศบาล ประชากรในเขตเทศบาลและขนาดพื้นที่เทศบาล ตลอดจนเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานตามโครงสร้างส่วนราชการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน เพื่อให้เป็นการวิเคราะห์การใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรที่มีขนาดใกล้เคียงกัน สรุปได้ดังนี้

เปรียบเทียบข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูล	เทศบาลตำบลคำขวาง	เทศบาลตำบลธาตุ	เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ
	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)
	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
งบประมาณรายจ่ายตามเทศบัญญัติปี ๒๕๖๐	๔๓,๓๒๒,๘๓๖.๐๐ บาท	๔๒,๐๙๗,๔๖๔ บาท	๔๘,๒๖๔,๕๐๐ บาท
ชุมชนในเขตเทศบาล	๑๐ หมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน	๑๐ หมู่บ้าน
ประชากรในเขตเทศบาล	๗,๙๙๘ คน	๕,๘๔๑ คน	๗,๗๘๖ คน
ขนาดพื้นที่เขตเทศบาล	๓๕.๙๐ ตร.กม.	๒๔.๔๘ ตร.กม.	๑๒.๐๑ ตร.กม.

ข้อมูลเปรียบเทียบอัตรากำลัง

ชื่อ อปท.	ข้อมูลอัตรากำลัง				รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
ทต.คำขวาง	๒๓	-	๗	๒๗	๕๗
ทต.ธาตุ	๒๒	-	๑๔	๑๒	๔๘
ทต.ค้ำน้ำแซบ	๒๒	๑	๑๔	๑๔	๕๑

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ เทศบาลตำบลธาตุ และเทศบาลตำบลคำขวาง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกัน

ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองแห่ง/หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบจึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน อาจจะไม่สามารถที่จะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ หากมีการ

ปรับปรุงหรือกำหนดตำแหน่งอาจจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มในหัวระหว่างแผน
อัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ยังมี
ความต้องการที่จะขอกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง

1.สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๔.๑.๑ ที่ตั้ง

เลขที่ ๙ หมู่ที่ ๙ ถนนวารินชำราบ - ศรีสะเกษ ตำบลค้ำน้ำแซบ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๑๙๐
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐๔๕-๔๒๔๑๖๑ ห่างจากอำเภวารินชำราบประมาณ ๔ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัด
อุบลราชธานีประมาณ ๑๕ กิโลเมตร ใช้ระยะเวลาประมาณ ๓๐ นาที สำหรับการเดินทางจากอำเภอไปจังหวัด

๔.๑.๒ อาณาเขต

ทิศเหนือ จด ตำบลแจระแม และตำบลในเมือง อำเภอเมืองอุบลราชธานี

ทิศใต้ จด ตำบลแสนสุข และตำบลโนนผึ้ง อำเภวารินชำราบ

ทิศตะวันออก จด เทศบาลเมืองวารินชำราบ และตำบลแสนสุข อำเภวารินชำราบ

ทิศตะวันตก จด ตำบลบึงหวาย และตำบลหนองกินเพล อำเภวารินชำราบ

๔.๑.๓ เนื้อที่

เนื้อที่อยู่ในการปกครองของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ทั้งหมด ๗,๕๐๗ ไร่ หรือ ๑๒.๐๑ ตารางกิโลเมตร

๔.๑.๔ ภูมิประเทศ

พื้นที่ราบ ๖,๘๕๗ ไร่ หรือ ๑๐.๙๗ ตารางกิโลเมตร

พื้นน้ำ ๖๕๐ ไร่ หรือ ๑.๐๔ ตารางกิโลเมตร

ฤดูร้อน เดือนกุมภาพันธ์ – เดือนเมษายน อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๒ องศาเซลเซียส

ฤดูฝน เดือนพฤษภาคม – เดือนกันยายน อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๕ องศาเซลเซียส

ฤดูหนาว เดือนตุลาคม – เดือนมกราคม อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๔ องศาเซลเซียส

๔.๑.๕ จำนวนหมู่บ้าน ๑๐ หมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านท่าซ้องเหล็ก

หมู่ที่ ๒ บ้านโพธิ์มูล

หมู่ที่ ๓ บ้านค่านางรวย

หมู่ที่ ๔ บ้านเพี้ยแก้ว

หมู่ที่ ๕ บ้านช่างหม้อ

หมู่ที่ ๖ บ้านนิมิตรใหม่พัฒนา

หมู่ที่ ๗ บ้านค่านางรวย

หมู่ที่ ๘ บ้านท่าซ้องเหล็ก

หมู่ที่ ๙ บ้านท่าซ้องเหล็ก

หมู่ที่ ๑๐ บ้านค่านางรวย

๔.๑.๖ ท้องถิ่นอื่นในตำบลค้ำน้ำแซบ

จำนวนเทศบาล - แห่ง

๔.๑.๗ ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๗,๗๘๖ คน แยกเป็น ชาย ๓,๗๑๗ คน หญิง ๔,๐๖๙ คน ๒,๔๘๓ คริวเรือน (ข้อมูลจากฝ่ายทะเบียนราษฎรฯ ณ มิถุนายน ๒๕๖๐)

ประชากรทั้งสิ้น ๗,๘๗๔ คน แยกเป็น ชาย ๓,๘๘๖ คน หญิง ๓,๙๘๘ คน ๒,๙๘๖ หลัง ทะเบียนบ้านกลาง จำนวน ๒,๐๑๘ คน ๓ หลัง (ข้อมูลกรมการปกครอง มิถุนายน ๒๕๖๒)

ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนประชากร		รวม	หลังคาเรือน
		ชาย (คน)	หญิง (คน)		
บ้านท่าซ่องเหล็ก	๑	๖๒๓	๖๓๓	๑,๒๕๖	๔๗๕
บ้านโพธิ์มูล	๒	๕๘๐	๕๖๓	๑,๑๔๓	๔๗๕
บ้านค้ำนางรวย	๓	๓๒๕	๓๑๔	๖๓๙	๒๒๔
บ้านเพี้ยเก้ง	๔	๔๑๖	๔๔๙	๘๖๕	๓๔๘
บ้านช่างหม้อ	๕	๓๐๐	๒๘๐	๕๘๐	๑๗๘
บ้านนิมิตใหม่พัฒนา	๖	๑๗๐	๑๖๗	๓๓๗	๑๗๒
บ้านค้ำนางรวย (ใต้)	๗	๑๘๘	๒๑๑	๓๙๙	๑๕๘
บ้านท่าซ่องเหล็ก (ออก)	๘	๔๖๗	๔๙๑	๙๕๘	๓๑๓
บ้านท่าซ่องเหล็ก (ตก)	๙	๔๓๕	๔๙๒	๙๒๗	๓๒๔
บ้านค้ำนางรวย (เหนือ)	๑๐	๔๑๒	๔๐๕	๘๑๗	๓๔๙
รวม		๓,๙๑๖	๔,๐๐๕	๗,๙๒๑	๓,๐๑๖

๔.๑.๘ สภาพสังคม

๑ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง

โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๑ แห่ง

๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลของรัฐ ๑ แห่ง

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ๑ แห่ง

ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๑ แห่ง

๓ อาชญากรรม

สถานีตำรวจ - แห่ง

๔ การสังคมสงเคราะห์

จำนวนผู้ป่วยติดเตียง	๖๔ คน
จำนวนคนพิการ	๒๗๒ คน
จำนวนผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่ต้องรับยาประจำ	๑,๔๒๙ คน
จำนวนผู้สูงอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป	๒,๑๓๐ คน

๔.๑.๙ ระบบบริการพื้นฐาน

๑ การคมนาคมขนส่ง

ถนนลาดยาง	๓ สาย
ถนนคอนกรีต	๑๒๔ สาย
ถนนลูกรัง	๒๔ สาย

๒ การไฟฟ้า

เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบมี ๑๐ หมู่บ้าน มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน

๓ การประปา

ระบบประปาหมู่บ้าน ๑ หมู่บ้าน (หมู่ ๒)
ระบบประปาส่วนภูมิภาค (โรงกรองน้ำบ้านเพี้ยแก้ว) ๑๐ หมู่บ้าน (หมู่ ๑-๑๐)

๔ โทรศัพท์

การให้บริการด้านการสื่อสารโทรคมนาคมในพื้นที่ มีทั้งระบบโทรศัพท์บ้าน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ระบบอินเทอร์เน็ต วิทยุกระจายเสียงของสำนักประชาสัมพันธ์เขต ๒ ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยมีผู้ให้บริการประกอบด้วยบริษัท กสท. จำกัด มหาชน บริษัท TOT จำกัด มหาชน และเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ทุกบริษัท

๔.๑.๑๐ ระบบเศรษฐกิจ (ที่มา : ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น LSEP)

๑ การเกษตร

หมู่ ๑	ทำนา ในเขตชลประทาน	๑๖ ครัวเรือน ๘๐ ไร่
หมู่ ๒	ทำนา นอกเขตชลประทาน	๒๖ ครัวเรือน ๒๕๐ ไร่
	ทำสวนผัก	๒ ครัวเรือน ๑ ไร่
หมู่ ๓	ทำนา นอกเขตชลประทาน	๖๒ ครัวเรือน ๓๕ ไร่
หมู่ ๔	ทำนา นอกเขตชลประทาน	๔๑ ครัวเรือน ๘๕ ไร่
หมู่ ๕	ทำนา นอกเขตชลประทาน	๑ ครัวเรือน ๕ ไร่
	ทำสวนผัก	๑๐ ครัวเรือน ๕ ไร่
หมู่ ๖	ทำวนผักคะน้า	๑๒ ครัวเรือน ๒๐ ไร่
หมู่ ๗	ทำนา นอกเขตชลประทาน	๘ ครัวเรือน ๕๐ ไร่
	ทำสวนผัก	๒ ครัวเรือน ๒ ไร่

หมู่ ๘	ทำนา นอกเขตชลประทาน ทำสวนดอกไม้	๘ ครัวเรือน ๔๐ ไร่ ๔ ครัวเรือน ๑ ไร่
หมู่ ๙	ทำนา นอกเขตชลประทาน	๑๕ ครัวเรือน ๑๕๐ ไร่
หมู่ ๑๐	ทำนา นอกเขตชลประทาน สวนผัก	๒๖ ครัวเรือน ๓๕ ไร่ ๓ ครัวเรือน ๓ ไร่

๔.๑.๑๑ ประชากรจำแนกตามประเภทอาชีพ (ข้อมูล จปฐ.)

- เกษตรกรรม	๗๘๔ คน
- รัฐบาล	๖๕๑ คน
- รับจ้างทั่วไป	๓,๙๔๙ คน
- ค้าขาย	๘๓๑ คน
- ธุรกิจส่วนตัว	๑,๑๒๗ คน
- พนักงานรัฐวิสาหกิจ/เอกชน	๑๘๓ คน
- อาชีพอื่นๆ	๓๔๙ คน

๔.๑.๑๒ อุตสาหกรรม/การพาณิชย์

- โรงแรม	๕ แห่ง
- ปั้มน้ำมันชนิดมือหมุน	๑ แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	๑๐ แห่ง
- โรงสี	๗ แห่ง
- บริษัทจำกัด/ห้างหุ้นส่วน จำกัด	๗ แห่ง

๔.๑.๑๓ แหล่งน้ำทางการเกษตร

๑) แม่น้ำมูล	๑ สาย
๒) คลองธรรมชาติ	๓ สาย
๒.๑ คลองค่านางรวย (พื้นที่ หมู่ ๓,๗,๑๐,๖,๘)	ความจุน้ำ ๒๓๙,๔๐๐ ลบ.ม.
๒.๒ คลองคำแสนกว้าง (พื้นที่ หมู่ ๔, ๙)	ความจุน้ำ ๓๗,๐๐๐ ลบ.ม.
๒.๓ คลองคำหาด (พื้นที่ หมู่ ๖)	
๓) ฝาย	๓ แห่ง (หมู่ ๖,๗,๑๐)

๔.๑.๑๔ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑ การนับถือศาสนา

วัด ๕ แห่ง

(วัดค่านางรวย หมู่ ๓ , วัดช่างหม้อ หมู่ ๕ , วัดธรรมนิมิต หมู่ ๔ , วัดโพธิ์มูล หมู่ ๒ , วัดท่าซ้องเหล็ก หมู่ ๙)

สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง (สำนักสงฆ์พรหมมากาญจนวงศ์วนาราม หมู่ ๒)

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๒.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ลักษณะสภาพถนนบางสายในเขตเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ มีสภาพชำรุด โดยเฉพาะฤดูฝนจะมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ และบางสายถูกน้ำกัดเซาะ ทำให้การสัญจรไปมาเป็นไปด้วยความยากลำบาก และถนนบางสายเป็นถนนที่อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือส่วนราชการอื่น ที่เทศบาลไม่สามารถเข้าไปดูแลหรือซ่อมแซมได้ การประสานงานยากลำบากเพราะเกี่ยวข้องกับงบประมาณ

๒) ถนนทางหลวง สายหลัก มีการจราจรหนาแน่น แต่ไม่มีสะพานคนข้าม ประชาชนได้รับความเดือดร้อนและเสี่ยงต่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน

๓) ถนนในหมู่บ้านชำรุด

๔) ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าส่องสว่าง ไม่เพียงพอ

๕) ราง/ท่อ ระบบระบายน้ำตันเขิน และไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๖) โดยส่วนใหญ่พื้นที่เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ มีน้ำท่วมในบางปี ทำให้ถนนเกิดการชำรุด

เสียหาย

๗) ยังไม่มีสวนสาธารณะที่เพียงพอ

๔.๒.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑) ประชาชนมีรายได้ต่ำ แต่ภาวะค่าครองชีพสูง

๒) ขาดการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อรองรับการเสนอขอรับการช่วยเหลือทางการด้านลงทุนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓) ขาดการใช้ทรัพยากร ร่วมกัน

๔) การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง

๕) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ และขาดการส่งเสริมหรือพัฒนาจุดเด่นของหมู่บ้านหรือชุมชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้เสริมให้ประชาชน

๔.๒.๓ ปัญหาด้านสังคม

๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓) ปัญหาขาดวินัยการจราจร และปัญหาเด็กแว้นในชุมชน

๔) ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของทุกเพศทุกวัย เนื่องจากขาดการดูแลเรื่องสุขภาพ ขาดความรู้ ขาดความตระหนัก และขาดการกระตุ้นจากกลุ่มหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๕) ปัญหาการใช้ความรุนแรง กับเด็กและสตรี

๔.๒.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑) ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำประชาคมหมู่บ้าน จำนวนน้อย และไม่กล้าที่จะเสนอปัญหาหรือเสนอความต้องการ

- ๒) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน
- ๓) ประชาชนไม่ตระหนักในบทบาทหน้าที่และการมีส่วนร่วมของตนเองต่อสังคม
- ๔) การบริหารงานหรืองบประมาณของเทศบาล มีรายได้จำนวนจำกัดหรือไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้ตามความต้องการหรือตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลอย่างครบถ้วน

๔.๒.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปัญหาขยะสะสมเป็นจำนวนมากในเขตชุมชน
- ๒) ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดการขยะในชุมชนด้วยตนเอง
- ๓) เครื่องมือและงบประมาณในการจัดการขยะในเขตเทศบาล มีไม่เพียงพอ
- ๔) ขาดการศึกษาหรือหาแนวทางในการจัดการปัญหาขยะและน้ำเสียในชุมชนระยะยาว ซึ่งต้องทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง เพื่อแก้ปัญหาและป้องกันอย่างเป็นระบบ
- ๕) ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ หรือ สวนสาธารณะ/สวนสุขภาพ หรือ ลานอเนกประสงค์ เพื่อใช้ในการพักผ่อน ออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชน
- ๖) ขาดการศึกษาหรือกำหนดแนวทางการป้องกันหรือแก้ปัญหา น้ำท่วม/น้ำล้นตลิ่งจากแม่น้ำมูล ซึ่งเป็นปัญหาที่ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบได้รับผลกระทบเป็นประจำทุกปี
- ๗) ปัญหาด้านภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย

๔.๓ ความต้องการของประชาชน

๔.๓.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ให้ใช้งานได้ดีตลอดทั้งปี
- ๒) ต้องการให้หน่วยงานราชการ ที่มีหน้าที่ดูแลถนนในเขตเทศบาล ร่วมกันกับเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ บูรณาการร่วมกันในส่วนงบประมาณหรือเครื่องจักรกล ในการซ่อมแซมถนน
- ๓) ต้องการให้ขุดลอกคลอง รางระบายน้ำ และวางท่อระบายน้ำ ให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่
- ๔) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าส่องสว่าง ให้ครอบคลุมพื้นที่

๔.๓.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ รวมทั้งเพิ่มช่องทางการตลาด ให้กับผลิตภัณฑ์ในชุมชน
- ๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน แก่กลุ่มอาชีพของประชาชน
- ๓) ส่งเสริมให้พัฒนาหมู่บ้านเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
- ๔) ส่งเสริมและให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๔.๓.๓ ความต้องการด้านสังคม

- ๑) กำหนดมาตรการในการจัดการปัญหาใจกรรม และสร้างความปลอดภัยในชุมชน
- ๒) สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ การกีฬา การออกกำลังกายของประชาชน
- ๓) กำหนดมาตรการให้มีกำแพงระวาง ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในชุมชน
- ๔) รมรณรงค์การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๕) สนับสนุนและจัดหางบประมาณ เพื่อการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ รวมทั้งช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
- ๖) รมรณรงค์การเคารพกฎจราจร และเข้มงวดในการขับขี่ตามมาตรการขับขี่ปลอดภัย ใส่ใจกฎจราจร

๔.๓.๔ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๑) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานของเทศบาล ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒) สนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ภายใต้รัฐธรรมนูญ อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๓) ส่งเสริมและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล ให้ทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภาเทศบาล ฝ่ายพนักงานประจำ และประชาชนในพื้นที่ มีความเป็นเจ้าของ ทำงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในเทศบาล ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและสร้างจิตสำนึกการทำงานและการบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๕) ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงานให้เพียงพอและใช้งานได้อยู่เสมอ

๔.๓.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ทรนรงค์สร้างจิตสำนึกในการดูแล รักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง

๒) จัดกิจกรรมโครงการ ที่เป็นงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ครอบคลุมทุกด้าน เช่น การคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ด้วยการจัดตั้งธนาคารขยะรีไซเคิล, การเพิ่มพื้นที่สีเขียว ด้วยการปลูกต้นไม้, การประหยัดพลังงานและลดภาวะโลกร้อน ด้วยการส่งเสริมให้ประชาชนสัญจรไปมาในชุมชน ด้วยการปั่นจักรยาน เป็นต้น

๓) พัฒนางานจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

๔) จัดหาเครื่องจักรกลในการขนถ่ายขยะมูลฝอยอย่างเพียงพอและทันสมัย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจอำนาจ หน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ

๓) การสาธารณสุข โภค

๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่นๆ

๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๗) การควบคุมอาคาร

๘) การผังเมือง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) การส่งเสริมกีฬา

๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล

๔) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย
- ๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๗) การส่งเสริมอาชีพ

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๖) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๒) การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการลงทุน

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริการจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

สิ่งแวดล้อม

- ๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- ๓) การจัดการบำรุงรักษาที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๕) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

ดังนี้

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ท้องถิ่น

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๒) การทะนุบำรุงรักษา พระพุทธศาสนา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ท้องถิ่นอื่น

- ๒) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา

จะเห็นว่าภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดเป็นภารกิจหน้าที่ของเทศบาลซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประชาชนในทุกๆ ด้าน และภารกิจดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ซึ่งเทศบาลตำบลค่าน้ำแชบได้ดำเนินการตามภารกิจทั้ง ๗ ด้าน เกือบครบคลุมทั้งหมด ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้มีการระดมความคิดเห็นของประชาชนเพื่อทราบความต้องการของประชาชน ได้ทำให้สามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนตรงตามข้อเท็จจริงได้มากที่สุด

โดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจหน้าที่ของเทศบาลได้อาศัยหลัก SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลในปัจจุบันโดยมี

จุดแข็ง

๑. เทศบาลเป็นหน่วยงานส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเอง อิสระในการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย การเงินและการคลัง
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิต โดยใช้เวทีประชาคม อีกทั้งประชาชนยังมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง และมีอำนาจออกเทศบัญญัติ อันเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้กฎหมายแม่บท
๓. มีศักยภาพเพียงพอในการรองรับการบริการสาธารณสุขและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้
๔. มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างหน่วยงานอื่น เพื่อประหยัดงบประมาณและลดความซ้ำซ้อน
๕. การส่งเสริมเรื่องการจัดการความรู้ จนทำให้บุคลากรเทศบาลมีความรู้ความสามารถในการทำงาน และมีความรู้ในหน้าที่และตำแหน่งที่ทำ จนเป็นแบบอย่างหรือต้นแบบให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ได้

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับเทศบาลน้อย ขาดการมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ และยังมีติดติดกับรูปแบบการรองรับการให้จากเทศบาลเพียงฝ่ายเดียว
๒. ขาดระบบการจัดการด้านผังเมือง
๓. บุคลากรยังเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม
๔. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดจิตสำนึกในการทำเพื่อส่วนรวม
๕. ปัญหาด้านบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในด้านสาธารณสุขและ

สิ่งแวดล้อม

โอกาส

๑. เทศบาลตำบลค่าน้ำแชบ มีที่ตั้งที่ดี การคมนาคมสะดวกเหมาะแก่การทำธุรกิจหลายประเภท สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน ทั้งยังติดกับลำน้ำมูลเหมาะซึ่งเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม การประมงน้ำจืด และ การท่องเที่ยว
๒. ชุมชนเข้มแข็งเนื่องจากได้รับการบริการสาธารณสุขด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
๓. มีโรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง สามารถรองรับการศึกษาของเด็กและเยาวชนได้อย่างเพียงพอ มีโรงพยาบาลของรัฐ ๑ แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง สามารถรองรับและให้บริการรักษาสุขภาพของประชาชนได้อย่างเพียงพอ
๔. เทศบาลได้สมัครเป็นสมาชิกและจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ตำบลค่าน้ำแชบ เพื่อเป็นการรองรับการกระจายอำนาจแก่คณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อให้มีบทบาทในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการสาธารณสุขได้ทั่วถึงและมากขึ้น

๕. นโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ได้กำหนดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไว้ครบถ้วน ท้าถึง และธนาคารของภาครัฐและเอกชน เปิดโอกาสและเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการลงทุนสร้างอาชีพและรายได้ ประชาชนผู้มีรายได้น้อยสามารถเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ

๖. นโยบายแก้ปัญหายาเสพติด สร้างความเข้มแข็งให้กับหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อทำให้เกิดหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติด ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นพลังแผ่นดินหยุดยั้งการขยายตัวและลดระดับความรุนแรงของปัญหาเสพติด

๗. การทำงานได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน ที่มีความเข้มแข็ง

อุปสรรค

๑. ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม กลุ่มอาชีพยังขาดความรู้ในการบริหารจัดการด้านการตลาด โฆษณา ประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ แหล่งจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ที่ไม่แน่นอน

๒. งบประมาณในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพจากภาครัฐยังไม่เพียงพอ

๓. ประชาชนบางคนกั๊ยเงินไปใช้ในทางที่ไม่เกิดประโยชน์

๔. ส่วนราชการในสังกัดเทศบาล ยังมีไม่ครบถ้วนตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ คือ ไม่มีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นอุปสรรคในการทำงานให้ถูกต้องและชัดเจน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ ได้วิเคราะห์และพิจารณาภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ทั้ง ๗ ด้าน และวิเคราะห์ปัญหาด้านต่างๆ พร้อมปัญหาและความต้องการของประชาชน แล้วจึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การดูแลสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทุกเพศและวัย

๓. การพัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร ตามหลักทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล

๖. การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ

๗. ส่งเสริมและพัฒนากิจการสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

๘. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๙. ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๑๐. เผื่อระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดและรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกร

๓. การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๔. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน

๕. การสนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าและประปา ในชุมชน

๖. สนับสนุนการดำเนินงานของส่วนราชการอื่น ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. การจัดให้มีตลาดและส่งเสริมช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน
 ๘. การจัดให้มีเทศบาลนิยเพื่อรองรับความเจริญในชุมชน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองการศึกษา และกองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๑ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบมีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการต่าง ๆ

สำนักปลัด ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุข เนื่องจากไม่สามารถจัดตั้งกองสาธารณสุขได้เนื่องจากปัญหาด้านข้อกำหนดของการจัดตั้งกองตามโครงสร้างเทศบาลนั้น ปัญหาเรื่องการเติบโตของชุมชนซึ่งเป็นชุมชนเมือง ทำให้เกิดปัญหาปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นจำเป็นต้องจัดการขยะเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นมาเพิ่ม เพื่อให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบ ปฏิบัติงาน ในส่วนที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของภาครัฐ ส่วนมากจะเป็นโครงการที่เร่งด่วน อีกทั้งปัญหาการเกิดโรคระบาดในประเทศ เช่น โรคโควิด ๑๙ หรือโรคระบายในพื้นที่ได้แก่ โรคไข้เลือดออก

กองการศึกษา ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดให้หนึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ ๑ คน กำหนดอัตรารัฐส่วนนักเรียน ๑๐ คน ต่อครู ๑ คน (เศษเกิน ๕ คน ขึ้นไปให้มีครูได้อีก ๑ คน) ห้องจัดประสบการณ์(ห้องเรียน) นักเรียน ๒๐ คนต่อหนึ่งห้องเรียน หากเศษ ๑๐ คนขึ้นไป จัดได้อีกหนึ่งห้องเรียน นั้น ซึ่งปัจจุบันในปีการศึกษา ๒๕๖๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ มีนักเรียนเข้ารับการเรียนอยู่ทั้งสิ้น๓๘ คน ปริมาณบุคลากรครูมีเพียงจำนวน ๓ อัตรากำลัง ไม่มีเพียงพอต่อจำนวนเด็กที่เข้ารับการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้ตรงกับมาตรฐานตามประกาศฯ

ความต้องการของประชาชนในเรื่องของการโอนโรงเรียนในพื้นที่ ที่สังกัด สพฐ มาสังกัดเทศบาล ทำให้เทศบาลต้องมีการวางแผนงบประมาณที่ต้องรองรับการโอนย้ายดังกล่าว ก่อนที่จะได้รับการสนับสนุนจากกรมส่งเสริม

กองคลัง ในส่วนของงานพัสดุและทรัพย์สิน จากปัญหาของงานที่มีค่อนข้างมากต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาก ประกอบกับตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุที่มีอยู่ปัจจุบันยังไม่สามารถหาผู้มาดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้

กองช่าง มีจำนวนบุคลากรที่มีอยู่นั้นเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องขอตำแหน่งขึ้นใหม่ แต่จะใช้วิธีเกลี่ยอัตรากำลัง จากส่วนราชการหนึ่งไปอีกส่วนราชการหนึ่ง และพนักงานจ้างให้มาช่วยปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ ของงานและปริมาณงานส่วนราชการต่าง ๆ

เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ได้วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๗. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ หน้า ๔๕-๕๓

ข้อ ๙ ภาวะค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น อยู่ในไฟล์ EXCEL
หน้า ๕๔-๕๕

ข้อ ๑๐ โครงสร้างองค์กร หน้า ๕๖-๖๐

ข้อ ๑๑ จัดคนลงสู่ตำแหน่ง ๖๑-๖๔

๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค เทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยทำการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ผู้บริหารเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ ได้มีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาตามบริบทและอำนาจหน้าที่ ความเหมาะสม ความสอดคล้อง กับภารกิจงาน ดังนี้

๑ นโยบายด้านการบริหาร

- ๑.๑ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๑.๒ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๑.๓ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๑.๔ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความ คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๑.๕ มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมหัวหน้าส่วน และการประชุมประจำเดือน เพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้

- ๒.๑ การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒.๒ การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๒.๓ การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๒.๔ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๓.๑ สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่าง บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ของ องค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔ นโยบายด้านภาระงาน

- ๔.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
- ๔.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๔.๓ บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๕.๑ ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๕.๒ ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๕.๓ ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๖.๑ มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๖.๒ ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๖.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๖.๔ ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีศักยภาพ ในการพัฒนาตนเอง

๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๗.๑ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๗.๒ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗.๓ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็น แนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๘.๑ มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๘.๒ มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำเดือน เวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน

๘.๓ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและ จัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๘.๔ มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๙.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๙.๒ จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๙.๓ ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่ การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

จากนโยบายและกลยุทธ์ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังกล่าว เทศบาล
ตำบลค้ำน้ำแซบ จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านต่างๆ ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและ ยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ - จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง ระเบียบและแนวทางปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้งต่อปี
<ul style="list-style-type: none"> - การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร - การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร - การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็นและมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี - มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ - การจัดทำข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด - จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร - มีการแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการในสังกัด - การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด /ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน -มีการเลื่อนระดับ - การดำเนินการทางวินัย - การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน - มีการเลื่อนระดับข้าราชการ ตามประเภท และระดับ ตามหลักเกณฑ์ - มีการดำเนินการทางวินัย - มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วน และสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที - เทศบาลเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบการ/ รวมทั้งการเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง - ข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติ ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ ได้รับการเลื่อนระดับตามมติ ก.ทจ.อุบลราชธานี - นายกเทศมนตรี สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา พัฒนาบุคลากร ทักษะศึกษา ดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัด ศึกษาต่อในระบบและนอกระบบ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อ เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กร และพัฒนาตนเอง - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายในประเทศและภายนอกต่างประเทศ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความ	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัด ส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ

<p>๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)</p>	<p>จำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด
----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
<p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ - มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ 	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

กลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ มีดังนี้

๑.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๑ โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน

๒.ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒.๑ โครงการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ การประชาสัมพันธ์กิจกรรม เผยแพร่การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบผ่านทางเว็บไซต์ เทศบาลทางโซเชียลต่างๆ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ของ อปท.

๓.ด้านการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๓.๑ พัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ

๓.๒ โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

๓.๓ กิจกรรมยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่น ประจำเดือนหรือประจำปี

๔.ด้านการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๑ โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม

๔.๒ โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น

๔.๓ การจัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันและทุจริตในการปฏิบัติราชการ

๔.๔ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

๕.ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

๕.๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาเทศบาล ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

๕.๒ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

๕.๓ การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ

๕.๔ การสร้างสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงาน

การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

เทศบาลตำบลค่าน้ำแซบได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสร้าง่อได้กำหนดให้มีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ซึ่งเป็นไปตามแนวทางประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนความจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร