



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

อำเภอสีชมพูน จังหวัดขอนแก่น

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
2.1 วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
2.2 ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	3
3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	11
3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	11
3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	12
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	14
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	17
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	31
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	32
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	35
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	45
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	49
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	54
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	59
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	61

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงลาน จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จึงจำเป็นต้องจัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็น สำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและ วิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ดังนี้

๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลดงลาน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.1.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๒.1.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.1.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

๒.1.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

๒.1.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กร ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์ สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของ ความ ต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กร บรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการใน การกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติ

ครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

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

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

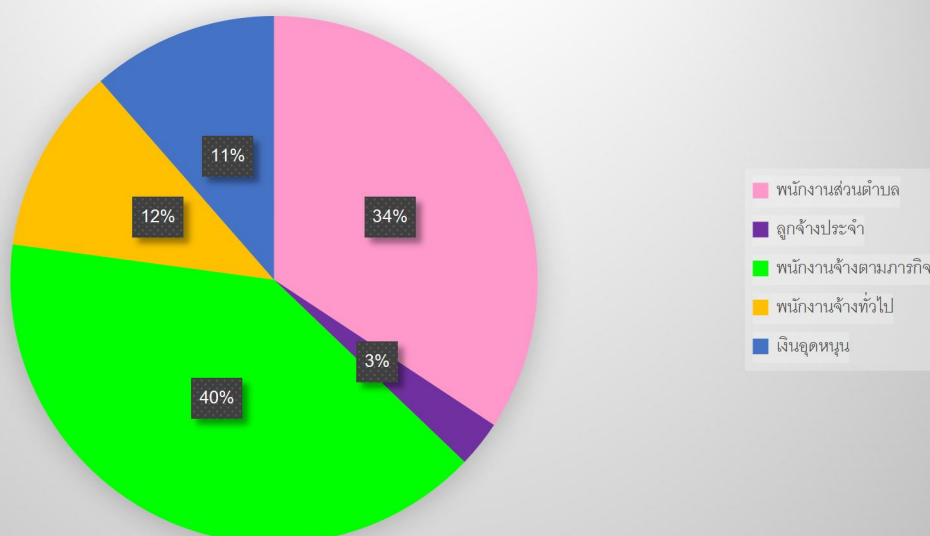
• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 1 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานสนับสนุน

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลงดลงนามเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิแสดงสัดส่วนบุคลากรในสังกัด



(2) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

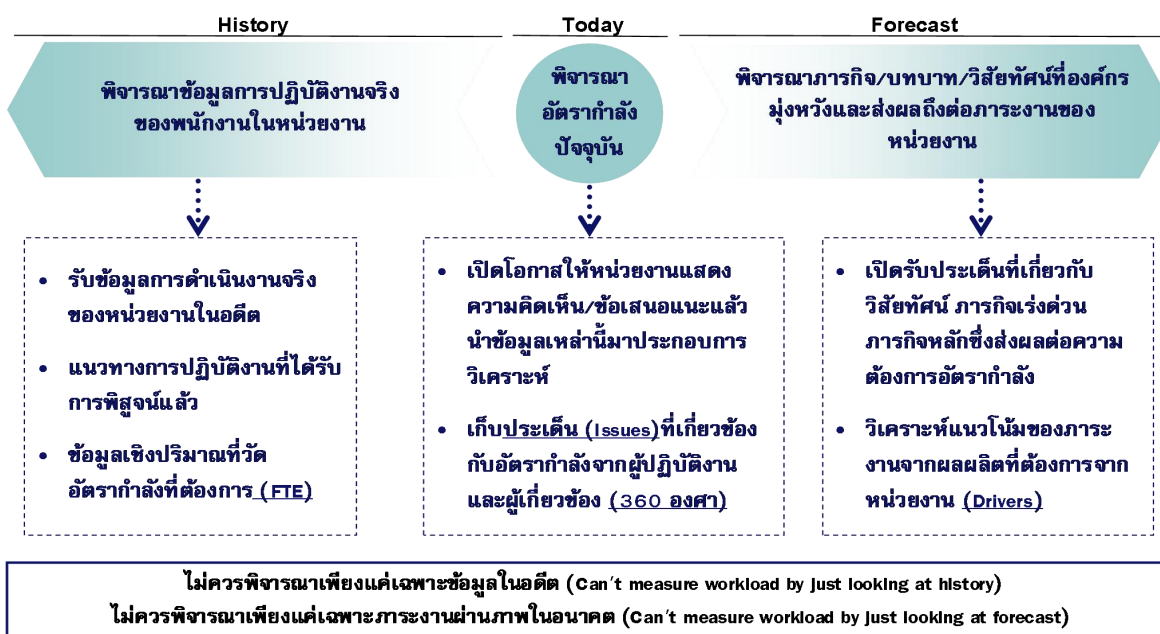
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

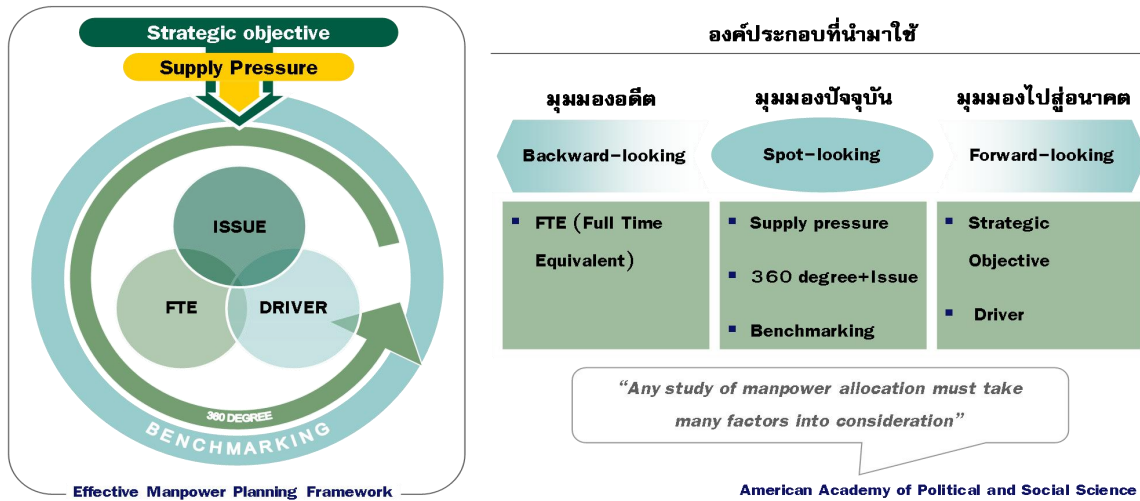
3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



**การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น**

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษ การพัฒนาเด็ก มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการจัดทำแผนจัดการศึกษา จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงาน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แก้ไขปัญหา และบริการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี

ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times$ 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระเจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลงลาน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลงลาน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลงลาน (การตรวจประเมิน LPA)

กระเจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

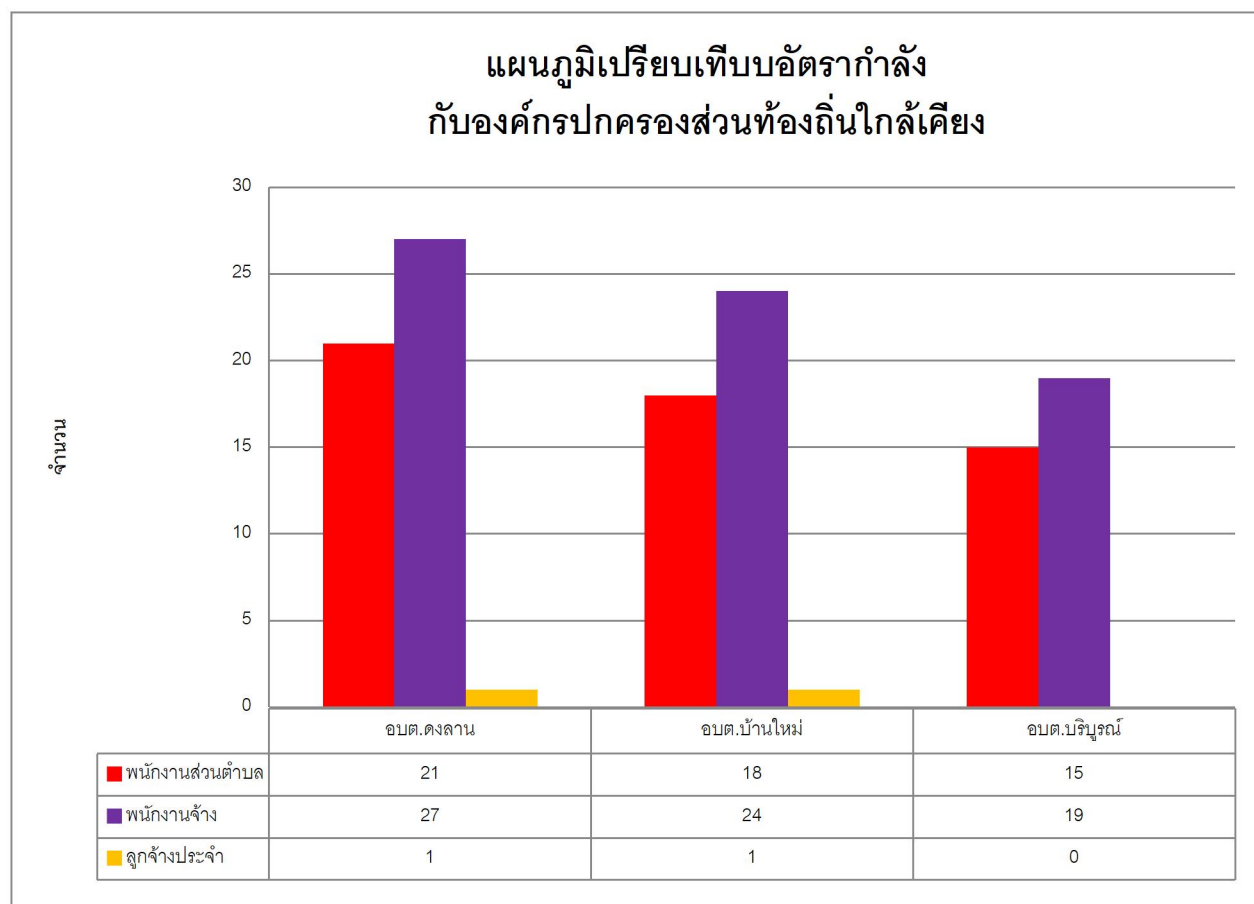
■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลงลาน พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นยังไม่มีเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 3 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลงลาน เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลงลาน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลงลาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลงลาน และหัวหน้าส่วน

ราชการ ทั้ง 3 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ และองค์การบริหารส่วนตำบลบริบูรณ์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ และ องค์การบริหารส่วนตำบลบริบูรณ์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ

2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖4 – ๒๕๖6

องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖4 – ๒๕๖6 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ ผู้ช่วยบุคลากร เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตงลาน

3.2.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.2.๗ ให้นักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตงลาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตงลาน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตงลานสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลตงลาน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลตงลาน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตงลาน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตงลาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖4 – ๒๕๖6

3.4.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของ อบต.ดงลาน

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

3.4.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
13 ส.ค.63	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
20 ส.ค.63	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การ งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
21 ส.ค.63	ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ช้างเคียง	อบต.บ้านใหม่ , อบต.บริบูรณ์
26 ส.ค.63	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี
1-10 ก.ย.63	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดขอนแก่นพิจารณา	
28 ก.ย.63	ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ประชุมพิจารณาให้ ความเห็นชอบ	
30 ก.ย.63	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.ดงลาน	ปลายเดือน ก.ย.63
1 ต.ค.63	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี	1 ต.ค.63 – 30 ก.ย.66
ต.ค.63	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี	จังหวัดขอนแก่น , อำเภอสหัสขันธ์

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน พบ ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ประจำปี 2561 – 2565 แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

สภาพปัญหา

๑.๑ เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก

- เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้น้ำท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ

๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

- ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีปริมาณน้อยซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ไฟฟ้าแรงต่ำสำหรับครัวเรือนไม่เพียงพอ

๑.๓ ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค

- ปริมาณน้ำประปาที่ใช้ครัวเรือน ในช่วงหน้าแล้งไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎร เนื่องจากปริมาณน้ำใต้ดินในช่วงหน้าแล้งไม่เพียงพอ

๑.๔ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- ขาดแคลนแหล่งน้ำ และระบบส่งน้ำเพื่อใช้สำหรับการเกษตร

ความต้องการ

- อบต.จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนใน อบต. อย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น

- อบต. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

- ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ

- อบต.จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุง

- การจัดหางบประมาณในการจัดหาแหล่งน้ำผิวดิน

- อบต.จัดหางบประมาณ หรือประสานงบประมาณเพื่อจัดหาแหล่งน้ำและรับส่งน้ำ

เพื่อการเกษตร

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ เช่น

สภาพปัญหา

- ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
- ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
- ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร
- ปัญหาประชากรแฝง

ความต้องการ

- อบต.จัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร
- ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- สนับสนุนงบประมาณและวิทยากร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ

๔.๓ ด้านสังคม เช่น

สภาพปัญหา

- ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน ประเภทยาบ้า กัญชา ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย

ความต้องการ

- นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้อบต.ดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องปราม ตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยงแต่งตั้ง อปพร.ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศบาลต่างๆ งบประมาณในการจัดทำโครงการอบรมปลูกจิตสำนึกให้กับเยาวชน

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

สภาพปัญหา

- งบประมาณมีไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง

ความต้องการ

- จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมืองการปกครอง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

สภาพปัญหา

- ปัญหาขยะในเขตชุมชน/ทางสาธารณะ
- การบุกรุกป่าและที่สาธารณะ ทำให้ป่าไม้ถูกทำลาย
- ลำคลองตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา
- ดินเสื่อมสภาพ จากการใช้สารเคมี
- มลพิษทางอากาศ (กลิ่น ฝุ่นละออง ควันท่อ)
- มลพิษทางเสียง

ความต้องการ

- ร่วมกับหน่วยงานอื่นบริหารจัดการขยะ เช่น การคัดแยกขยะ การจัดตั้งธนาคารขยะ
- รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ
- อบต.จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น
- อบต.ดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีในพื้นที่ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

๔.6 ด้านสาธารณสุข เช่น

สภาพปัญหา

- ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ ลานกีฬา
- การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์
- สารเคมีตกค้างในอาหาร สารเคมีตกค้างในร่างกาย

ความต้องการ

- อบต. จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการก่อสร้างลานกีฬาประจำตำบล
- ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานของ อสม.ประจำหมู่บ้าน
- การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการใช้สารเคมีในชีวิตประจำวัน

๔.7 ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เช่น

สภาพปัญหา

- สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน
- กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม
- ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

ความต้องการ

- อบต.จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม พื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น
- จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลานนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ประจำปี 2564 – 2566 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลดงลาน คือ **“ภายในปี 2565 ตำบลดงลาน แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การเกษตรยั่งยืนหลากหลาย กระจายรายได้ส่งเสริมภูมิปัญญา**

พัฒนาคุณภาพชีวิต ภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่ดี” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงจากการส่งเสริมการออกกำลังกาย มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลดงลานเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลดงลาน ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

มีการจัดการปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน มีสวนสาธารณะใช้ในการพักผ่อนหย่อนใจและมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ จำนวน ๑ แห่ง ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖5

1.แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

- 1.๑ ให้มีการจัดการสภาพแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่ดี
- 1.๒ ฟื้นฟู และอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวให้เป็นฐานการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน

2. แผนงานรักษาความสงบภายใน

- 2.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย
- 2.3 ส่งเสริมการจัดเวทีสาธารณะในการเจรจาไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้านสิ่งแวดล้อม

3. แผนงานการเกษตร

- 3.๑ คุ้มครองและกำหนดพื้นที่อนุรักษ์เพื่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ
- 3.๒ เร่งรัดการฟื้นฟูทรัพยากรดิน น้ำ และป่าไม้แบบบูรณาการในเชิงระบบลุ่มน้ำ
- 3.๓ เร่งดำเนินการปลูกป่าบนพื้นที่ที่มีศักยภาพในเขตป่าอนุรักษ์ ป่าเอกชน ป่าสาธารณะ และป่าไม้ในเขตชุมชน

3.๔ ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์และปลอดภัย เพื่อความอุดมสมบูรณ์ให้แก่ที่เสื่อมโทรม เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร และลดต้นทุนการผลิต

3.๕ พัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเชื่อมโยงเครือข่ายการบริหารจัดการร่วมกันแบบบูรณาการเชิงระบบนิเวศการมีส่วนร่วมของประชาชน

4 แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4.๑ ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งสร้างองค์ความรู้ และศักยภาพการบริหารจัดการให้กับชุมชนและบุคลากรของรัฐในท้องถิ่น

4.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีการบริหารจัดการน้ำเสียขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกสุขลักษณะรวมทั้งการควบคุมคุณภาพอากาศและเสียง

4.3 ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายองค์กรภาคีรัฐ เอกชน ชุมชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชนและประชาชนให้มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังที่สาธารณะประโยชน์

4.6 พัฒนาเครื่องมือในการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน และประชาชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

ราษฎรมีรายได้เพิ่มขึ้น และผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดความยากจน ไม่น้อยกว่า ๘๐ % ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในปี พ.ศ. ๒๕๖5

1. แผนงานการเกษตร

1.1 การเสริมสร้างขีดความสามารถของชุมชนการแก้ไขปัญหาความยากจนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๑.2 ปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความยากจนตามนโยบายของรัฐ และภารกิจช่วยเหลืออื่นๆ ให้กระจายถึงคนจนอย่างทั่วถึง

๑.3 ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชน

๑.4 สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนระดับรากหญ้าอย่างครบวงจร

1.5 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการผลิตทางการเกษตร การพัฒนาระบบส่งน้ำและจัดหาแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรและแหล่งน้ำในไร่นา

1.6 พัฒนาประสิทธิภาพและปรับโครงสร้างการค้าสินค้าเพื่อเชื่อมโยงสู่ถนนสายหลัก อันเป็นการสนับสนุนให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมและขนส่งสินค้าในภูมิภาคและประตูสู่อินโดจีน ที่มีการเชื่อมโยงการขนส่งระหว่างทางบกและทางอากาศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

ประชาชนมีการอนุรักษ์ รักษา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดี และได้รับการสนับสนุนภูมิปัญญาเพื่อสร้างรายได้ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชน

แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

๑. การส่งเสริมและอนุรักษ์ สืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ให้เป็นเอกลักษณ์ประจำตำบลดงลาน

๑.๑ พัฒนาบุคลากร และประชาชนในวงการศาสนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในแก่นแท้ของศาสนาและวัฒนธรรม ควบคู่กับการพัฒนาทักษะ และสร้างโอกาสในการเผยแพร่ให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

๑.๒ พัฒนาประชาชนและองค์กรชุมชนด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมให้มีความรู้ ความเข้าใจในแก่นแท้ของศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ควบคู่กับการพัฒนาทักษะและสร้างโอกาสให้แก่ชุมชน

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๑ สนับสนุนส่งเสริมการศึกษา วิจัย และพัฒนาคุณภาพบริการด้านการรักษาพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพ โดยเฉพาะแพทย์แผนไทย เช่น การนวดแผนไทย และยาสมุนไพร

๒.๒ สนับสนุนธุรกิจการจัดประชุม/สัมมนา ให้มีมาตรการจูงใจเพื่อมุ่งสู่การเป็นเมืองศูนย์กลางการประชุมสัมมนาในภูมิภาค ด้วยการกระตุ้นให้ผู้ประกอบการควบคุม ดูแลมาตรฐานการบริการ

๒.๓ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทุนทางสังคมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทุกระดับตระหนักและมีจิตสำนึกที่จะร่วมกันฟื้นฟู รักษา และพัฒนาทุนทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

- ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านสิทธิมนุษยชน ด้านการสาธารณสุข ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยอย่างทั่วถึง และครอบคลุมเป็นธรรม ๑๐๐ % .ในปี พ.ศ. ๒๕๖5

- ประชาชนได้รับการพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ครัวเรือน ครอบคลุม ทุกหลังคาเรือนภายในปี พ.ศ. ๒๕๖5

แผนงานสังคมสงเคราะห์

(๑) การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ ให้ได้รับเบี้ยยังชีพในปีต่อๆ ไปอย่างทั่วถึง โดยมีการจัดทำ

ฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อการคาดการณ์จำนวนของผู้สูงอายุที่จะได้รับเบี้ยยังชีพล่วงหน้า และกำหนดไว้ในแผนพัฒนาสามปีนอกจากนี้ควรให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมของผู้สูงอายุเช่นกัน

(๒) การส่งเสริมและพัฒนาผู้พิการในท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญในการจ่ายเงินเบี้ยความพิการให้คนพิการอย่างครอบคลุมทั่วถึง ตลอดจนการดูแลคุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมของผู้พิการ

(3) การส่งเสริมด้านที่พักอาศัยให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่อาศัย

แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(๑) ขยายเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน โดยส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๒) เสริมสร้างความพร้อมของสถาบันการศึกษาและการฝึกอบรม ทั้งในด้านการบริหารจัดการ หลักสูตรการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรให้ได้มาตรฐานสากล พร้อมเป็นแหล่งเรียนรู้ และแหล่งความรู้ของทุกวัย

(๓) พัฒนาระบบการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการวิเคราะห์ปัญหา ทักษะ รู้จักคิดและรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยการพัฒนาและจัดหาแหล่งการศึกษา ค้นคว้า และเรียนรู้แก่ชุมชน เช่น การจัดเวทีประชาคมท้องถิ่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน และห้องสมุดประชาชน เป็นต้น

(๔) การส่งเสริมสนับสนุนด้าน สิทธิมนุษยชน การรักษาสิทธิที่ประชาชนสมควรได้รับด้วยความเท่าเทียมกัน ควรให้ความสำคัญในการจัดทำแผนสิทธิมนุษยชน เช่น สิทธิมนุษยชนด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านที่อยู่อาศัย ด้านวัฒนธรรมและศาสนา ด้านข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการขนส่ง ด้านการเมืองการปกครอง ด้านกระบวนการยุติธรรม ด้านความมั่นคงทางสังคม เป็นต้น โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0810.2/ว 867 ลงวันที่ 29 เมษายน 2558

แผนงานการศาสนวัฒนธรรมและนันทนาการ

- 1) การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬานันทนาการ เพื่อสร้างโอกาสให้เยาวชนพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
- 2) ส่งเสริมและพัฒนากีฬาให้ได้มาตรฐานสากลทั้งด้านบุคลากร สภาพแวดล้อม
- 3) ส่งเสริมกิจกรรมกีฬา และการออกกำลังกายในทุกระดับในทุกพื้นที่ อย่างต่อเนื่อง
- 4) ประสานความร่วมมือทุกภาคส่วน ในการส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาของจังหวัดเพื่อบ่มบ่มผู้มีความเป็นเลิศ เช่น มวย ตะกร้อ ฟุตบอล และเทนนิส เป็นต้น

- 5) ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ในการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกายและเป็นแหล่งเรียนรู้แก่คนทุกวัย
- 6) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย

แผนงานการศึกษา

๑) การส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น ให้มีความสำคัญกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พิจารณาว่าเด็กได้รับอาหารเสริม (นม) ทัวถึงหรือไม่ ได้รับอาหารกลางวันครบทุกคนหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลกำหนดไว้ในแผนพัฒนาสามปีนอกจากนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น ศึกษานำแผนงานโครงการด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนบรรจุในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความเหมาะสม

๒) ส่งเสริมบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และสถาบันศาสนาในการ จัดบริการการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับบริการด้านโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการทางสมองที่พร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

แผนงานสาธารณสุข

การส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชน การป้องกันและระงับการระบาดของโรคติดต่อ และการ เข้าถึงการรักษของผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและประชาชนทั่วไป

แผนงานรักษาความสงบภายใน

1) งานด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง การ พัฒนาศักยภาพ ผู้นำชุมชนสนับสนุนการจัดทำระบบข้อมูล ข่าวสารเพื่อการพัฒนาชุมชน ตลอดจนการสร้าง เครือข่ายเพื่อ การพัฒนาชุมชนความเสมอภาคสิทธิเสรีภาพ

2) งานด้านการรักษาความยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรมเสริมสร้างความปรองดอง สมานฉันท์ ลดและยุติปัญหาข้อขัดแย้ง สร้างความมั่นคงเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น โดยการ เสริมสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม ป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งของประชาชนและ สังคม ปลุกฝังค่านิยมและจิตสำนึกความรักสามัคคีของคนในชาติ รวมถึงการระดมข้อพิพาทและการช่วยเหลือ ทางด้านข้อกฎหมายให้ประชาชนในท้องถิ่น

3) สนับสนุนเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมายยาเสพติดให้มีความทันสมัยสามารถ เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการวางแผนวิเคราะห์การดำเนินงานอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

4) สนับสนุนมาตรการการป้องกัน ปราบปราบ และบำบัดฟื้นฟู โดยนำแนวทางการใช้พลังแผ่นดินภายใต้หลักการ “การป้องกันนำหน้าปราบปราม ผู้เสพต้องได้รับการบำบัดรักษา ผู้ค้าต้องได้รับการลงโทษโดยเด็ดขาด” โดยเน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและกลุ่มเป้าหมาย

5) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

6) การพัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันบรรเทา ฟื้นฟู แก้ไขปัญหา อุบัติภัยและภัยธรรมชาติ โดยเน้นให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและบูรณาการงานของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน พัฒนาระบบฐานข้อมูลป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษที่ทันสมัยและมีเครือข่ายเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ

แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

๑.การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง

๑.๑ พัฒนาประสิทธิภาพและปรับโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสินค้า เพื่อเชื่อมโยงสู่ถนนสายหลัก อันเป็นการสนับสนุนให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมและขนส่งสินค้าในภูมิภาคและประตูสู่อินโดจีนที่มีการเชื่อมโยงการขนส่งระหว่างทางบกและทางอากาศ

๑.๒ พัฒนาและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมขนส่งเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน

๑.๓ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ พัฒนาปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคและสาขาสาธารณูปการ ให้บริการได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

๒. การพัฒนาระบบไฟฟ้าแสงสว่าง

๒.๑ ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำเข้าถึงประชาชน

๒.๒ ขยายไฟฟ้าแสงสว่างตามถนนให้ทั่วถึงทุกจุดเสี่ยง

๓. การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน

การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้ประชาชนได้ใช้น้ำอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการการบริการโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

จุดมุ่งหมายการพัฒนา (Goals)

๑. ภาครัฐมีระบบและกลไกการทำงาน ทั้งระบบการบริหารจัดการ ระบบงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ สามารถวัดผลงาน และผลการให้บริการแก่ประชาชนได้ทั้งด้านความพึงพอใจ และต้นทุนการดำเนินงาน โปร่งใส มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อประชาชน และสังคมมากขึ้น

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการจัดบริการสาธารณะ และการพัฒนารายได้ของตนเองเพิ่มขึ้น มีระบบและกลไกสนับสนุนการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส

แผนงานบริหารงานทั่วไป

1. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้เกิดการบริการที่ดีและทันสมัย

๑.๑ สร้างเสริมให้ภาครัฐตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี ๖ ประการคือ

หลักความรับผิดชอบ เสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึงสิทธิหน้าที่การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และปัญหาของประชาชน มีความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบต่อผลจากการกระทำหลักคุณธรรม เสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดมั่นในความถูกต้องดีงามซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย

หลักการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมตัดสินใจในการพัฒนา

หลักความคุ้มค่า โดยบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัด ให้มีการใช้อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

หลักความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ประชาชนได้รับทราบและมีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงาน

หลักนิติธรรม บังคับใช้กฎหมายให้เกิดความเสมอภาค และเป็นธรรมต่อประชาชน

๑.๒ มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีทักษะ และความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๑ จัดตั้งศูนย์รับแจ้งข่าวและการร้องเรียน

๒.๒ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารการจัดซื้อจัดจ้างทาง Internet website

๒.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ทำหน้าที่กำกับดูแล บริหารตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตรวจสอบได้

๓. การพัฒนาองค์กร ชุมชนให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมประชาธิปไตยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรชุมชนมีขีดความสามารถในการประเมินศักยภาพชุมชน การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการชุมชน การเสนอความต้องการและปัญหาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาสามปี

๔. การส่งเสริมสนับสนุนแนวนโยบายรัฐบาล จังหวัด อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุน นโยบายต่างๆของรัฐบาล จังหวัด อำเภอ

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- มีการจัดการปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน มีสวนสาธารณะใช้ในการพักผ่อนหย่อนใจและมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ จำนวน ๑ แห่ง ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖5
- ราษฎรมีรายได้เพิ่มขึ้น และผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดความยากจน ไม่น้อยกว่า ๘๐ % ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในปี พ.ศ. ๒๕๖5
- ประชาชนมีการอนุรักษ์ รักษา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดี และได้รับการสนับสนุนภูมิปัญญาเพื่อสร้างรายได้ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชน
- ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านสิทธิมนุษยชน ด้านการสาธารณสุข ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยอย่างทั่วถึงและครอบคลุมเป็นธรรม ๑๐๐ % .ในปี พ.ศ. ๒๕๖5
- ประชาชนได้รับการพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ครบถ้วน ครอบคลุม ทุกหลังคาเรือนภายในปี พ.ศ. ๒๕๖5
- ประชาชนได้รับการบริการที่เป็นธรรม มีส่วนร่วมในการพัฒนาและมีความพึงพอใจในการให้บริการขององค์กร

กลยุทธ์

๑) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี การบริการ การพัฒนาเทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมของประชาชน การเสริมสร้างการพัฒนาการด้านการเมืองการปกครองประชาธิปไตยในท้องถิ่น และการสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาล จังหวัด อำเภอ

๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆให้ได้มาตรฐาน เช่น ถนน ระบบประปา ไฟฟ้า ท่อระบายน้ำ ร่องระบายน้ำ รางระบายน้ำ สะพาน อาคารสถานที่

๓) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว โดยการให้ความรู้ การบริหารจัดการขยะ เฝ้าระวัง ป่าไม้ สิ่งแวดล้อม การจัดให้มีสวนสาธารณะ

๔) พัฒนาเศรษฐกิจ โดย ส่งเสริมการแก้ปัญหาความยากจน พัฒนาโครงสร้างด้านการเกษตร ระบบส่งน้ำ แหล่งน้ำเพื่อการผลิต

๕) อนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญา สนับสนุนภูมิปัญญาเพื่อสร้างรายได้ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชน

๖) พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านสิทธิมนุษยชน ด้านการสาธารณสุข ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์ / ตัวชี้วัด

1.มีการจัดการปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน มีสวนสาธารณะใช้ในการพักผ่อนหย่อนใจและมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ จำนวน ๑ แห่ง ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖4

- โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศปีละ 1 ครั้ง
- จำนวนสวนสาธารณะในตำบลเพื่อใช้ในการพักผ่อน จำนวน 1 แห่ง
- จำนวนการจัดค่ายเยาวชนเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 1 ครั้ง/ปี
- มีการบริหารจัดการขยะในพื้นที่ 1 ระบบ กิจกรรมรณรงค์ลดปริมาณขยะในครัวเรือน 1 ครั้ง/ปี
- การรณรงค์การปลูกต้นไม้ ปีละ 1 ครั้ง

2.ราษฎรมีรายได้เพิ่มขึ้น และผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดความยากจน ไม่น้อยกว่า ๘๐ % ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในปี พ.ศ. ๒๕๖4

- จำนวนระยะทางถนนสู่แหล่งการเกษตรที่ได้รับการปรับปรุงเพิ่มขึ้น ปีละ ๒.00 กม.
- จำนวนระยะทางการขยายเขตไฟฟ้าสู่แหล่งการเกษตรเพิ่มขึ้น ๒.00 กม.
- จำนวนแหล่งน้ำที่ต้นเงินได้รับการขุดลอกขยาย 4 แห่ง
- ระยะทางในการขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น 4 กิโลเมตร

- จำนวนการฝึกอบรมอาชีพเสริม ๑ รุ่น/ปี รุ่นละ 5๐ คน
- จำนวนการอบรม/ศึกษาดูงานด้านเกษตรพอเพียง ปีละ 1 รุ่น

3.ประชาชนมีการอนุรักษ์ รักษา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดี และได้รับการสนับสนุนภูมิปัญญาเพื่อสร้างรายได้ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชน

- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ประเพณีสงกรานต์ รดน้ำดำหัว ผู้สูงอายุ 11 หมู่บ้าน/ปีละ 1 ครั้ง
- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนการอนุรักษ์ประเพณีบุญบั้งไฟ จำนวน 11 หมู่บ้าน/ปี/ครั้ง
- การจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรมหมู่บ้านจำนวน 1 ครั้ง / ปี
- จำนวนครั้งการจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้เยาวชนและผู้นำชุมชน 1 ครั้ง/ปี
- จำนวนการจัดอบรม/จัดตั้งกลุ่มส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างรายได้ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชน ปีละ 1 ครั้ง/1 กลุ่ม

4.ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านสิทธิมนุษยชน ด้านการสาธารณสุข ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยอย่างทั่วถึงและครอบคลุมเป็นธรรม ๑๐๐ % .ในปี พ.ศ. ๒๕๖4

- จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการศึกษาในตำบลตงลาน ปี ละ 1 ครั้ง
- จำนวนโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนการศึกษา ในเขตตำบล 4 โรงเรียน/ปี
- ร้อยละของเด็กเล็กใน ศพด. และนักเรียนในสังกัด (สพฐ.) ได้รับการส่งเสริมด้านโภชนาการ(นม , อาหารกลางวัน) ครบ 100%
- จำนวนของผู้ด้อยโอกาสยากจนที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือ 400 คน/ปี
- ร้อยละของผู้สูงอายุ ๖๐ ปี ที่ได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ 100 %
- ร้อยละของผู้ติดเชื้อเอดส์ ที่ได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพจำนวน 12 คน
- ร้อยละของผู้พิการที่ได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ 100%
- จำนวนของหมู่บ้านที่ปลอดจากปัญหายาเสพติด ครบทั้ง 11 หมู่บ้าน
- ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข
- จำนวนการจัดกิจกรรมกีฬาระดับตำบล ๑ ครั้ง/ปี
- จำนวนของหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนด้านการกีฬา
- จำนวนการปรับปรุงทบทวนแผนป้องกันภัยปีละ ๑ ครั้ง
- จำนวนการจัดตั้งจุดตรวจเพื่อป้องกันภัยในช่วงเทศกาลวันหยุดสำคัญประจำปี ๒ ครั้ง/ปี

5.ประชาชนได้รับการพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ครบถ้วน ครบคลุม ทุกหลังคาเรือนภายในปี พ.ศ. ๒๕๖4

- ระยะทางการก่อสร้างถนน คสล.ภายในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น 0.500 กม.
- ระยะทางการก่อสร้าง/ปรับปรุงถนน ลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านเพิ่มขึ้น 0.800 กม.
- จำนวนระบบประปาหมู่บ้าน ประปาสาธารณะที่ได้รับการปรับปรุงซ่อมแซม 11 แห่ง/ปี
- จำนวนไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น 88 จุด
- ระยะทางในการทำราง,ร่อง,ท่อระบายน้ำชุมชน เพิ่มขึ้น 200 เมตร

5. ประชาชนได้รับการบริการที่เป็นธรรม มีส่วนร่วมในการพัฒนาและมีความพึงพอใจในการให้บริการขององค์กร

- จำนวนของประชาชนที่ได้รับการอบรมความรู้ด้านกฎหมาย 4 รุ่นๆละ ๕๐ คน
- ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจในการให้บริการของ อบต.
- จำนวนโครงการที่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล จังหวัด อำเภอ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัด และกรอบยุทธศาสตร์กลุ่มอปท.ในจังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ “เป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ชุมชนน่าอยู่ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ มีภูมิคุ้มกันทางสังคมเพื่อให้ชุมชนมีรากฐานที่เข้มแข็ง”

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน (SWOT) ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

1. องค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นนิติบุคคลที่สามารถกำหนดนโยบายแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลและการเงินการคลังได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ระเบียบกฎหมายที่กำหนดและสามารถแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารแยกกันอย่างชัดเจน (ในทางนิตินัย) ทำให้การบริหารงานมีเอกภาพ
3. พื้นดินมีความอุดมสมบูรณ์สูง
4. มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่านในพื้นที่ (ลำน้ำพอง) และมีอ่างเก็บน้ำธรรมชาติ มีน้ำซับผุดเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค จำนวน 1 แห่ง บ้านอ่างทอง 1 หมู่ที่ 7
5. มีสถานที่ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวในอนาคตได้ คือ น้ำผุดบ้านชำจำปา หมู่ที่ 2, ถ้ำขสาร บ้านชำจำปาเหนือ หมู่ที่ 6, ถ้ำผาพวง บ้านหาดทรายทอง หมู่ที่ 10, ถ้ำศรีบรรพต บ้านชำจำปาหมู่ หมู่ที่ 2, ถ้ำประกายเพชร บ้านชำจำปาเหนือ หมู่ที่ 6, ถ้ำสิงโตทอง บ้านหนองหญ้าปล้อง หมู่ที่ 5, และแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศอีกจำนวนมาก
6. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 4 ศูนย์ โรงเรียนประถมจำนวน 4 โรงเรียนและเป็นโรงเรียนขยายโอกาส มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 2 โรงเรียน

จุดอ่อน (Weak)

1. ประชาชนส่วนมากมีฐานะค่อนข้างยากจน
2. ถนนภายในหมู่บ้าน ทางเชื่อมหมู่บ้าน ทางเชื่อมตำบล บางเส้นทางชำรุดเสียหายในช่วงฤดูฝน การคมนาคมขนส่งเดินทางไม่สะดวกปลอดภัยและล่าช้าเนื่องจากภูมิประเทศมีสภาพลาดชัน
3. แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคยังไม่เพียงพอในช่วงหน้าแล้งและขาดการบริหารจัดการแหล่งน้ำที่มีตามธรรมชาติให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้
4. ที่ดินที่ทำกินมีจำกัด เอกสารสิทธิ เป็น สปก. ทำให้ขาดโอกาสในการใช้เป็นทุนในการพัฒนาทางการผลิต
5. มีปัญหาการอพยพแรงงานไปทำงานต่างจังหวัด เช่น กรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล ในโรงงานอุตสาหกรรม

6. กลุ่มองค์กรประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเงินทุนหรือบริหารจัดการกลุ่มยังไม่ได้ดีเท่าที่ควร

7. มีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ประเภทยาบ้า กัญชา

8. มีปัญหาด้านการสาธารณสุขมูลฐาน มีการระบาดของไข้เลือดออกเป็นประจำทุกปี

9. มีปัญหาเรื่องการพนัน และมีอบายมุขต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น สนุกเกอร์ การพนันมวย หวย

10. บุคลากรใน อบต. ยังไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง และบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริการสมัยใหม่ ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งขาดประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน

11. หมู่บ้านชุมชนขาดการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการที่มีประสิทธิภาพทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภคและการเกษตร

12. การบริหารจัดการและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างองค์กรท้องถิ่น ภาคประชาชนและส่วนราชการยังขาดความคล่องตัว

13. การดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอ เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา สัญญาณโทรศัพท์

14. ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจในการปกครองท้องถิ่นบทบาทหน้าที่ของประชาชนในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

15. มีการใช้สารเคมีในการผลิตเป็นจำนวนมาก ต้นทุนการผลิตสูง (ปุ๋ย, ยาฆ่าหญ้า)

16. การบริหารจัดการองค์กรไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรมและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

17. มีข้อขัดแย้งทางการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่

18. มีการเผาป่าในพื้นที่เพื่อทำการผลิตอ้อยส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ฝุ่น ควัน ละออง ตลอดจนเกิดปัญหาสุขภาพของคนในตำบล

โอกาส (Opportunity)

1. พรบ.กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2. พรบ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท การกิจ หน้าที่ และพัฒนาระบบการบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ให้มีความเข้มแข็งและมีระบบการบริหารจัดการที่ดี

3. พรบ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขฉบับที่ 6 พ.ศ.2552

4. อยู่เขตกลุ่มจังหวัด ที่เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมต่อกับกลุ่มประเทศในอนุภาคลุ่มน้ำโขง (ไทย ลาว กัมพูชา เวียดนาม จีน) และอยู่ในเส้นทางหลัก ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 12 ที่เชื่อมระหว่างทิศตะวันออก และทิศตะวันตก (East-West Economic Corridor)

5. มีการติดตั้งเสาเครือข่ายโทรศัพท์ในพื้นที่ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารได้สะดวก ตลอดจนสามารถเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารได้อย่างทันต่อสถานการณ์

6. การเปิดประชาคมอาเซียน

7. เป็นพื้นที่ติดต่อกับเมืองท่องเที่ยวสามารถพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีให้เป็นแหล่งสร้างรายได้ให้กับ ประชาชนในพื้นที่ได้

อุปสรรค (Threat)

1. มีปัญหาด้านภัยธรรมชาติ ในพื้นที่ เช่น ภัยแล้ง วาตภัย อัคคีภัยฯ การเปลี่ยนแปลงของอากาศ ปัญหาสภาวะโลกร้อน ซึ่งส่งผลกระทบต่อพื้นที่ตำบลงลานซึ่งไม่สามารถที่จะควบคุมได้

2. ปัญหากระแสโลกาภิวัตน์ ทุนนิยม ค่านิยมวัฒนธรรมตะวันตก มีการรับกระแสวัฒนธรรมตะวันตกที่มี ปัญหาต่อประชาชน มีค่านิยมในการดำเนินชีวิตตามแบบตะวันตกมากขึ้น เช่น การเที่ยวสถานบริการ การ แต่งตัวตามแฟชั่น การใช้สินค้าเกินความจำเป็น ทำให้เป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนา

3. ความไม่ชัดเจนของการประสานงานและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและ ส่วนท้องถิ่น

4. ปัญหาความขัดแย้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ ส่งผลต่อการบริหารจัดการ การจัดสรรงบประมาณต่อ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

5. การเปิดประชาคมอาเซียน การจ้างงานบุคคลต่างด้าวแทนประชาชนในพื้นที่

6. ปัญหาด้านผลกระทบสิ่งแวดล้อมทั้งที่เกิดจากประชาชนในพื้นที่และประชาชนนอกพื้นที่รวมถึงการ บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีปัจจัยไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ เช่น งบประมาณ พื้นที่ สปก. เป็นต้น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ.2552 และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่ององค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรง กับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก

กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ.2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- 1.2 ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- 1.3 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- 1.4 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- 1.5 การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- 1.6 การสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5))

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- 2.2 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- 2.3 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- 2.4 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- 2.5 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา 16(2))
- 2.6 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
- 2.7 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))

- 3.2 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- 3.3 การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- 3.4 จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
- 3.5 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- 3.6 การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 4.1 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- 4.2 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- 4.3 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- 4.4 ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- 4.5 การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- 4.6 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- 4.7 การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- 4.8 การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 5.1 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- 5.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- 5.3 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))

- 6.2 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- 6.3 การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- 6.4 การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 7.1 สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- 7.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- 7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา 16(16))
- 7.4 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- 7.5 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

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

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จะดำเนินการ มีดังนี้

6.1 ภารกิจหลัก

- 6.1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
 - 6.1.1.1 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 - 6.1.2 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - 6.1.3 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 6.1.4 ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
 - 6.1.5 ด้านการส่งเสริมการศึกษา

6.1.6 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.2 ภารกิจรอง

6.2.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

6.2.2 การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

6.2.3 การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

6.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้ขายมากกว่าผู้หญิงทำให้การทำงานมีความคล่องตัวสูงสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้รวดเร็ว 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีครบถ้วนและพัฒนาเสมอ	<u>จุดอ่อน W</u> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน 4. ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานเนื่องจากการทำงานภายใต้ความเสี่ยงทางกฎหมายและพนักงานจ้างไม่มีความมั่นคงในการทำงาน
<u>โอกาส O</u> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา	<u>ข้อจำกัด T</u> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน

3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
---	--

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลงิ้ว (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S 1. บุคลากรมีความสามัคคีปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ 4. ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
โอกาส O 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อ

มีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕61 - ๒๕๖3)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕64 - ๒๕๖6)	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน	๓	หน่วยตรวจสอบภายใน	
	๓.๑ งานตรวจสอบภายใน		๓.๑ งานตรวจสอบภายใน	
๔	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
	๔.๑ งานบริหารทั่วไป		๔.๑ งานบริหารทั่วไป	
	๔.๒ งานนโยบายและแผน		๔.๒ งานนโยบายและแผน	
	๔.๓ งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชน ส่งเสริมอาชีพ		๔.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
	๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม		๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
	๔.๕ งานกฎหมายและคดี		๔.๕ งานกฎหมายและคดี	
	๔.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๔.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๕	กองคลัง	๕	กองคลัง	
	๕.๑ งานการเงินและบัญชี		๕.๑ งานการเงิน	
	๕.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		๕.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
	๕.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		๕.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๖	กองช่าง	๖	กองช่าง	
	๖.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและคุมควบอาคาร		๖.๑ งานก่อสร้าง	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ 8.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ.2563 เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดกลางเป็นประเภทสามัญ ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(๒๕61-๒๕๖3)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(๒๕64-๒๕๖6)	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน	๓	หน่วยตรวจสอบภายใน	
	งานตรวจสอบภายใน		งานตรวจสอบภายใน	
	๓.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)		๓.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)	
๔	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
	๔.๑ หน.สำนักปลัด อบต.(นบห.ทั่วไป ระดับต้น) (๑)		๔.๑ หน.สำนักปลัด อบต.(นบห.ทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
	งานบริหารทั่วไป		งานบริหารทั่วไป	
	๔.๒ นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)		๔.๒ นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)	
	๔.๓ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)		๔.๓ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)	
	๔.๔ นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) (๑)		๔.๔ นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) (๑)	
	๔.๕ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)		๔.๕ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	
	๔.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)		๔.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
	๔.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)		๔.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)	
	๔.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)		๔.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
	๔.๙ ภารโรง (ทั่วไป) (๑)		๔.๙ ภารโรง (ทั่วไป) (๑)	

	๔.๑0 พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)		๔.๑0 พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)	
	๔.๑1 คนงาน (ทั่วไป) (๑)		๔.๑1 คนงาน (ทั่วไป) (๑)	
	งานนโยบายและแผน		งานนโยบายและแผน	
	๔.๑2 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)		๔.๑2 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)	
	๔.๑3 ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)		๔.๑3 ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	
ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕61 – ๒๕๖3)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕64 – ๒๕๖6)	หมายเหตุ
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
	๔.๑4 นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)		๔.๑4 นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)	
	๔.๑5 ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)		๔.๑5 ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)	
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม		งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
	๔.16 นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)		๔.16 นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)	
	๔.17 ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)		๔.17 ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอ่างทอง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอ่างทอง	
	๔.18 ครู (อันดับ คศ.1) (๑)		๔.18 ครู (อันดับ คศ.1) (๑)	
	๔.19 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)		๔.19 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	
	๔.20 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)		๔.20 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาอุดม		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาอุดม	
	๔.๒1 ครู (อันดับ คศ.๑) (๑)		๔.๒1 ครู (อันดับ คศ.๑) (๑)	
	๔.๒2 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)		๔.๒2 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	
	๔.๒3 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)		๔.๒3 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังขอนแดงหนองหญ้าปล้อง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังขอนแดงหนองหญ้าปล้อง	
	๔.๒4 ครู (อันดับ คศ.๑) (๑)		๔.๒4 ครู (อันดับ คศ.๑) (๑)	
	๔.๒5 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)		๔.๒5 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	
	๔.26 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)		๔.26 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชำจำปา		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชำจำปา	
	๔.27 ครู (อันดับ คศ.2) (๑)		๔.27 ครู (อันดับ คศ.2) (๑)	
	๔.28 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)		๔.28 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	
	๔.29 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)		๔.29 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	
	งานกฎหมายและคดี		งานกฎหมายและคดี	

๔.30 นิติกร (ปก.) (๑)	๔.30 นิติกร (ปก.) (๑)	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๔.31 จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)	๔.31 จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)	
4.32 ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (1)	4.32 ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (1)	
4.33 พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)(1)	4.33 พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)(1)	
4.34 พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)(1)	4.34 พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)(1)	
๕ กองคลัง	๕ กองคลัง	
๕.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นบห.การคลัง ระดับต้น) (๑)	๕.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นบห.การคลัง ระดับต้น) (๑)	
งานการเงินและบัญชี	งานการเงิน	
๕.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)	๕.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕61 – ๒๕๖3)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕64 – ๒๕๖6)	หมายเหตุ
	๕.๓ จพง.การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)		๕.๓ จพง.การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)	
	๕.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)		๕.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
	๕.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)		๕.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
	๕.๖ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)		๕.๖ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)	
	๕.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)		๕.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)	
๖ กองช่าง	๖ กองช่าง			
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.ช่าง ระดับต้น) (๑)		๖.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.ช่าง ระดับต้น) (๑)	
	งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร		งานก่อสร้าง	
	๖.๒ นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)		๖.๒ นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)	
	๖.๓ นายช่างไฟฟ้า (ปง.) (๑)		๖.๓ นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (๑)	
	๖.๔ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)		๖.๔ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)	
	๖.๕ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)		๖.๕ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)	

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน มี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ดับต้น) จำนวน 1 คน และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการ กอง / อำนวยการ ระดับต้น) 3 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละ ส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ 3.1.3 เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนด จำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด อบต.	บริหารงานทั่วไป	4	-	5	5
	งานกฎหมายและคดี	1	-	-	-

	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	1	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	1	-	1	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	-	1	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	5	-	8	-
กองคลัง	งานการเงิน	1	1	1	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	1	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	1	-	1	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	2	-	2	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ใน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิต
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการ ท่องเที่ยว	- การจัดการปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน มีสวนสาธารณะใช้ในการพักผ่อนหย่อนใจและมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ จำนวน 1 แห่ง ภายในปี พ.ศ.2564	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักวิเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน

		- ผช.นักวิเคราะห์ฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	- ราษฎรมีรายได้เพิ่มขึ้นและผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดความยากจน ไม่น้อยกว่า 80% ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในปี พ.ศ .2564	- ปลัด อบต. - หน.สป. - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักพัฒนาชุมชน/ผู้ช่วย นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนายช่างโยธา
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริม การประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนา และสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- รองปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชนผู้ช่วย นักพัฒนาชุมชน
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอก สถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - ครู / ผดต
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ประชาชนมีการอนุรักษ์ รักษาศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญา ท้องถิ่นที่ดีและได้รับการสนับสนุนภูมิปัญญาเพื่อสร้างรายได้ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป - ครู/ผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	- ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านสวัสดิการ สังคมการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านสิทธิมนุษยชน ด้านการสาธารณสุข ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด

	เรียบร้อยอย่างทั่วถึงและครอบคลุมเป็นธรรม 100% ในปี ศ.2564 การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการครบถ้วน ครอบคลุมทุกหลังคาเรือนภายในปี พ.ศ.2564	- ผู้อำนวยการกองช่าง - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป - จพง.ป้องกันฯ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า - ครู/ผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักทรัพยากรบุคคล - ผู้ช่วยบุคลากร - ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.การเงินฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการ การบริการ โดยใช้เทคโนโลยีและการมีส่วนร่วม	- ประชาชนได้รับการบริการที่เป็นธรรม มีส่วนร่วมในการพัฒนาและมีความพึงพอใจในการให้บริการขององค์กร	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 – 2566 องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง	เพิ่ม / ลด	หมายเหตุ
-----	--------------------	------	---------------------------	------------	----------

		อัตรา กำลัง (เดิม)	ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า						
			๒๕๖4	๒๕๖5	๒๕๖6	๒๕๖4	๒๕๖5	๒๕๖6	
๑	ปลัด อบต. (นบพ.ท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นบพ.ท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน								
	งานตรวจสอบภายใน								
	๓.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
	๔.๑ หน.สป. อบต.(นบพ.ทั่วไป ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
	๔.๒ นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๓ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๔ นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๕ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๙ ภารโรง (ทั่วไป) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๑๐ พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๑๑ คนงาน (ทั่วไป) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
	๔.๑๒ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๑๓ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ (๑) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
	๔.๑๔ นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๑๕ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ	เพิ่ม / ลด	หมายเหตุ
-----	--------------------	------	--	------------	----------

		อัตรา กำลัง (เต็ม)	เวลา ๓ ปี ข้างหน้า						
			๒๕64	๒๕65	๒๕๖6	๒๕64	๒๕65	๒๕๖6	
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
	๔.๑6 นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๑7 ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอ่างทอง								
	๔.๑8 ครู (อันดับ คศ.1) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.19 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๒0 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาอุดม								
	๔.๒1 ครู (อันดับ คศ.1) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๒2 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๒3 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังขอนแดงหนองหญ้าปล้อง								
	๔.๒4 ครู (อันดับ คศ.๑) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๒5 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๒6 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชำจำปา								
	๔.๒7 ครู (อันดับ คศ.2) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๒8 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.29 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
	๔.๓0 นิติกร (ปก.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
	๔.๓1 จพง.ป้องกันฯ (ปง./ชง.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	4.32 ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (1) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑				
	4.33 พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)(1)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

4.34 พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)(1)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖4	๒๕๖5	๒๕๖6	๒๕๖4	๒๕๖5	๒๕๖6	
๕	กองคลัง								
	๕.๑ ผอ.กองคลัง(นบพ.การคลังระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานการเงิน</u>								
	๕.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๓ จพง.งานการเงินและบัญชี (ลจ.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>								
	๕.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>								
	๕.๖ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	กองช่าง								
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นบพ.งานช่างระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานก่อสร้าง</u>								
	๖.๒ นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๓ นายช่างไฟฟ้า (ปง.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๔ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๕ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔9	๔9	๔9	๔9	-	-	-	



9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	628,440	168,000	1	1	1	-	-	-	20,640	21,000	21,600	817,080	838,080	859,680	(52,370)
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	362,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	(30,220)
	สำนักปลัด (01)																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	349,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	(29,110)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	(29,680)
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
6	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	1	-	237,600	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,400	8,880	245,280	253,680	262,560	(19,800)
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
8	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	323,040	6,480	1	1	1	-	-	-	10,560	10,680	10,560	340,080	350,760	361,320	(26,920)
9	นิติกร	ปก.	1	1	207,480	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	(17,290)
10	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
12	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	1	1	210,000	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	218,400	227,160	236,280	(17,500)
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	1	1	143,040	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,800	154,800	161,040	(11,920)
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	1	1	134,640	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	140,040	145,680	151,560	(11,220)

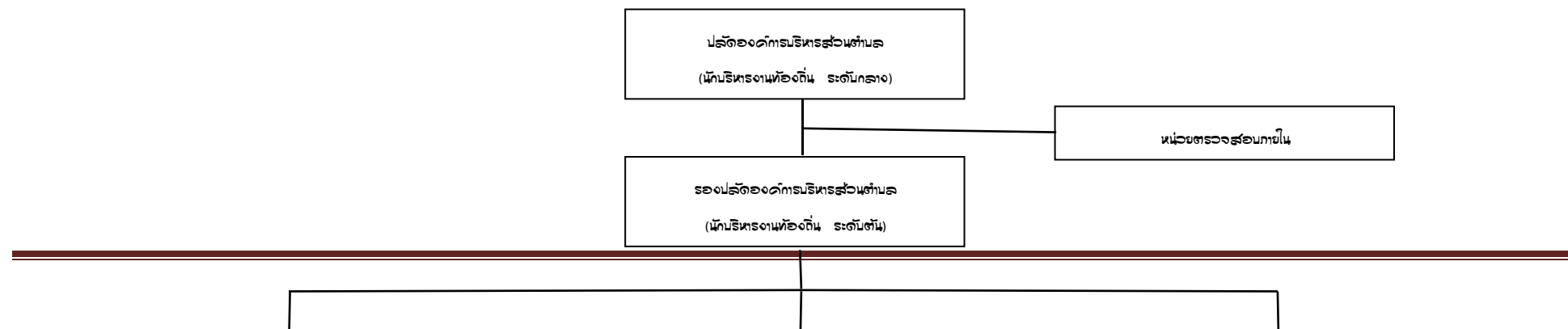
	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
16	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	1	1	252,720	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	11,040	262,920	273,480	284,520	(21,060)
17	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	1	1	250,920	0	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,920	261,000	271,440	282,360	(20,910)
18	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	1	-	180,000	0	1	1	1	-	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
20	ภารโรง	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
21	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
22	คนงาน	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
23	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
24	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังขอนแดงหนองหญ้าปล้อง																		
25	ครู	คศ.1	1	-	342,360	0	1	1	1	-	-	-	12,480	12,480	12,480	354,840	367,320	379,800	ว่างเดิม
26	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	1	134,280	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,680	145,320	151,200	(11,190)
27	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	1	21,480	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	26,880	32,520	38,400	(1,790)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชำจำปา																		
28	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
29	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	1	147,960	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,960	160,200	166,680	(12,330)
30	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	1	45,840	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,960	52,200	58,800	65,760	(3,820)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอ่างทอง																		
31	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
32	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	1	141,720	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,480	153,480	159,720	(11,810)
33	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	0	4,560	9,360	ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาอุดม																		
34	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
35	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	1	40,440	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	46,680	53,160	59,880	(3,370)
36	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	0	4,560	9,360	ว่างเต็ม
	กองคลัง (04)																		
37	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารการคลัง)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	(35,220)
38	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขบ.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
39	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขบ.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
40	เจ้าพนักงานอำนวยการเงินและงานบัญชี	อำนวยการ	1	1	207,240	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,200	7,440	211,560	221,760	229,200	(17,270)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่			อัตราค่าจ้างคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองช่าง (05)																		
44	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	(33,000)
45	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
46	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)
47	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
48	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
49	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
(5)	รวม		49	35	9,709,800	342,480	49	49	49	-	-	-	329,520	358,080	365,160	10,381,800	10,739,880	11,105,040	

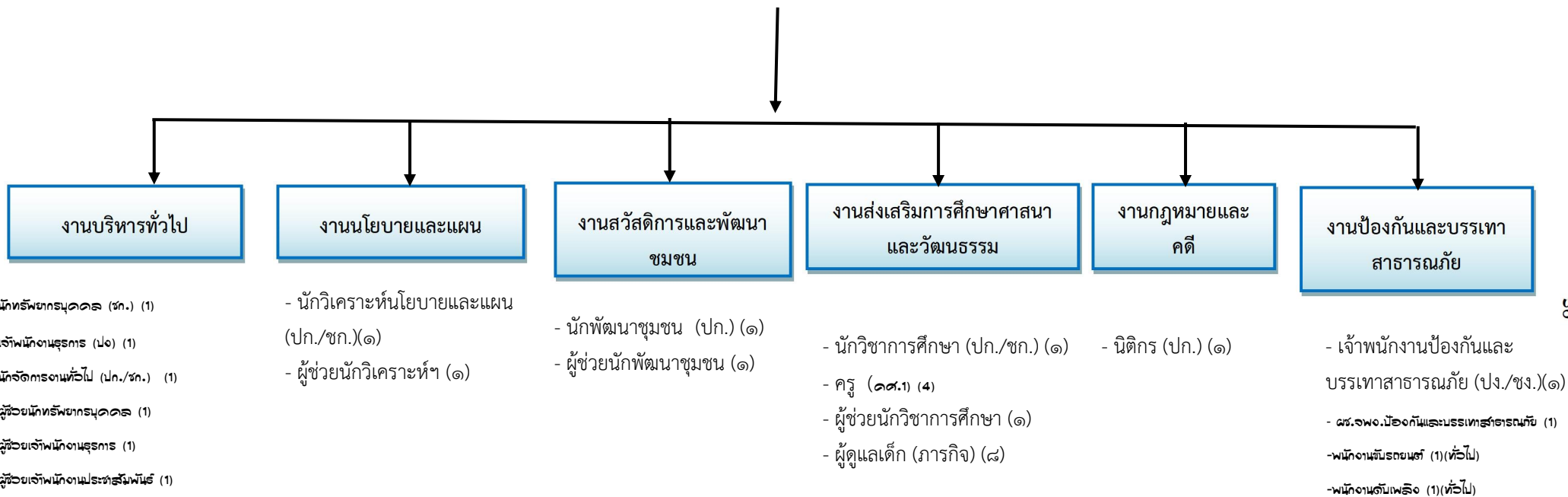
	งบประมาณรายจ่าย(รวมเงินอุดหนุน)	ค่าใช้จ่ายรวม(4)		
	48,821,000	2564	2565	2566
(5)	รวม	10,381,800	10,739,880	11,105,040
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น	1,557,270	1,610,982	1,665,756
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	11,939,070	12,350,862	12,770,796
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	23.29	22.95	22.60
		51,162,050	53,476,487	56,150,311
			5%ของปี 64	5%ของปี 65

10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลงิ้ว

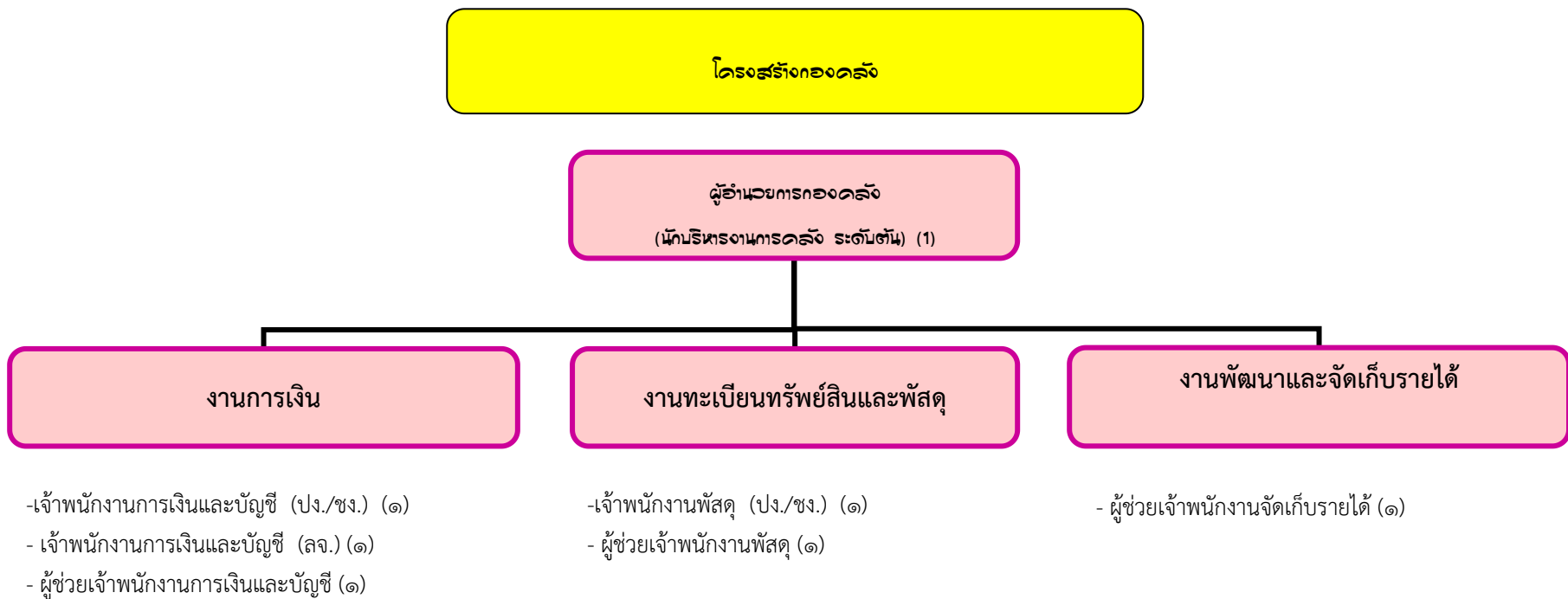


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

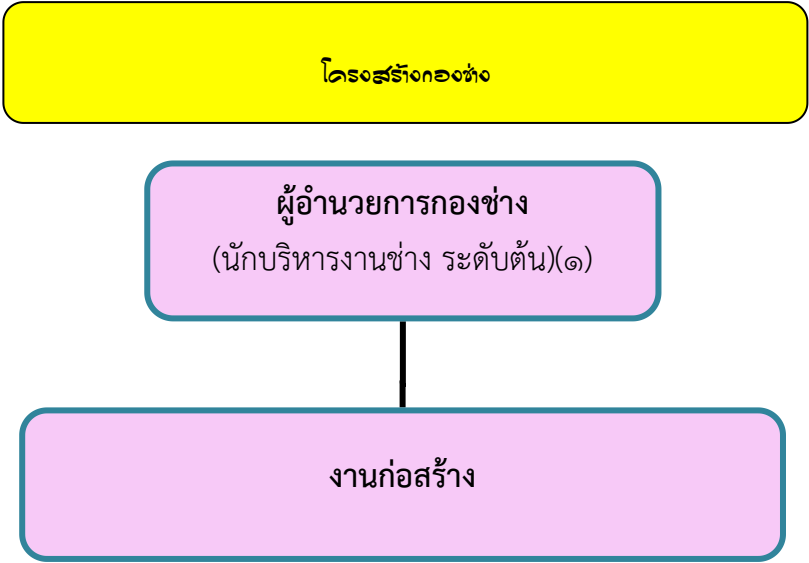
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปอ.	รท.	ชพ.	ชช.	ปอ.	รท.	อส.	คศ.1	คศ.2	คศ.3	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	1	-	-	3	-	-	๑2	4	24



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	3	-	5



- นายช่างโยธา (ปก./ชก.) (๑)
- นายช่างไฟฟ้า (ปก.) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	4

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน
(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง



หน่วยตรวจสอบภายใน
งานตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและ การกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
1 นายณัฐโรจน์ แก้วมาลา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	05-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	05-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	628,440 (52,370 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	796,440
2 นายสนธยา มุกดาหาร	รัฐประ ศาสตรมหาบัณฑิต	05-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	05-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	362,640 (30,220 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	404,640
สำนักงานปลัด อบต											
3 นายประวิ ยานกาย	รัฐประ ศาสตรมหาบัณฑิต	05-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	05-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	349,320 (29,110 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	391,320
4 นางสาวพินมัย สุระคาย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	05-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	05-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	356,160 (29,680 x 12)	-	-	356,160
5 ว่าง	-	05-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ช.	05-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ช.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900

11	ว่าง	-	05-3-01-3805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชม.	05-3-01-3805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชม.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
12	นายบุญชัย พวกภูเขียว	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	01-ภ-001	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	01-ภ-001	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	210,000 (17,500 x 12)	-	-	210,000
13	นางบังอร กอผลบุญ	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	01-ภ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	01-ภ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	143,040 (11,920 x 12)	-	-	143,040
14	ว่าง	-	01-ภ-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	01-ภ-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	-	-	-	(ว่างเดิม) 138,000
15	นายชัชวาลย์ สุขแสน	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	01-ภ-004	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	01-ภ-004	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	134,640 (11,220 x 12)	-	-	134,640
16	นางสาวศุภิพร พระนคร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	01-ภ-005	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	01-ภ-005	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	252,720 (21,060 x 12)	-	-	252,720
17	นายอดิศักดิ์ ภูมิคอนสาร	ศิลปศาสตรบัณฑิต	01-ภ-006	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	01-ภ-006	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	250,920	-	-	250,920

23	ว่าง	-	01-ท-004	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	01-ท-004	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	-	-	(ว่างเดิม) 108,000
24	นายอนุวัตร บัณฑิต	มัธยมศึกษาตอนปลาย	01-ท-005	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	01-ท-005	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
25	ว่าง	-	05-3-01-6600-598	ครู	คศ.1	05-3-01-6600-598	ครู	คศ.1	342,360 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 342,360
26	นางสาวอริสรา ตั้งถิ่น	ปวช.	01-ภ-009	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	01-ภ-009	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	134,280 (11,190 x 12)	-	-	134,280
27	นางสาวอาภาพร ศรีทาดี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	01-อ-001	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	01-อ-001	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	21,480 (1,790 x 12)	-	-	21,480
28	น.ส.พรพรรณ ลาพาพันธ์	ศาสตรศาสตรบัณฑิต	05-3-01-6600-599	ครู	คศ.2	05-3-01-6600-599	ครู	คศ.2	-	-	-	
29	นางสาวศิริลักษณ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	01-อ-010	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	01-อ-010	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	117,060	-	-	117,060

	กองคลัง											
37	นางศุภการรณ สมสะอาด	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	05-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารการคลัง)	ต้น	05-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารการคลัง)	ต้น	422,640 (35,220 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	464,640
38	ว่าง	-	05-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ช.	05-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ช.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
39	ว่าง	-	05-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ช.	05-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ช.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
40	นายจีระ เปรม ลุนพุม	ปวส.(บัญชี)	04-ล-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	กลุ่ม 1	04-ล-001	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	กลุ่ม 1	207,240 (17,270 x 12)	-	-	207,240

46	นายจักรกฤษณ์ เพ็ญศิริ	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	05-3-054706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	05-3-054706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	138,120 (11,510 x 12)	-	-	138,120
47	นางสาวอุลลัษณ์ ศรีภูทอง	ปวส.(ช่างโยธา)	05-ภ-015	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	05-ภ-015	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
48	นายชาญณรงค์ หลวงชัย	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	05-ภ-016	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	05-ภ-016	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
49	ว่าง	-	05-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	05-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900

12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล แห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและ เปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความ ต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อ เปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของ หน่วยงานด้วย

3. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตา ๑๐ มติในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2563

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดี ต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดงลานเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ประกอบด้วย

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

✓ การทำงานเป็นทีม

61

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

ภาคผนวก



