



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
อําเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่างที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่างแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและรวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลด้านข้างได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

❖ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

 **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมทั้งแต่

✚ การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

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

✚ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุดำเนินการที่ต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา การกิจ และลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

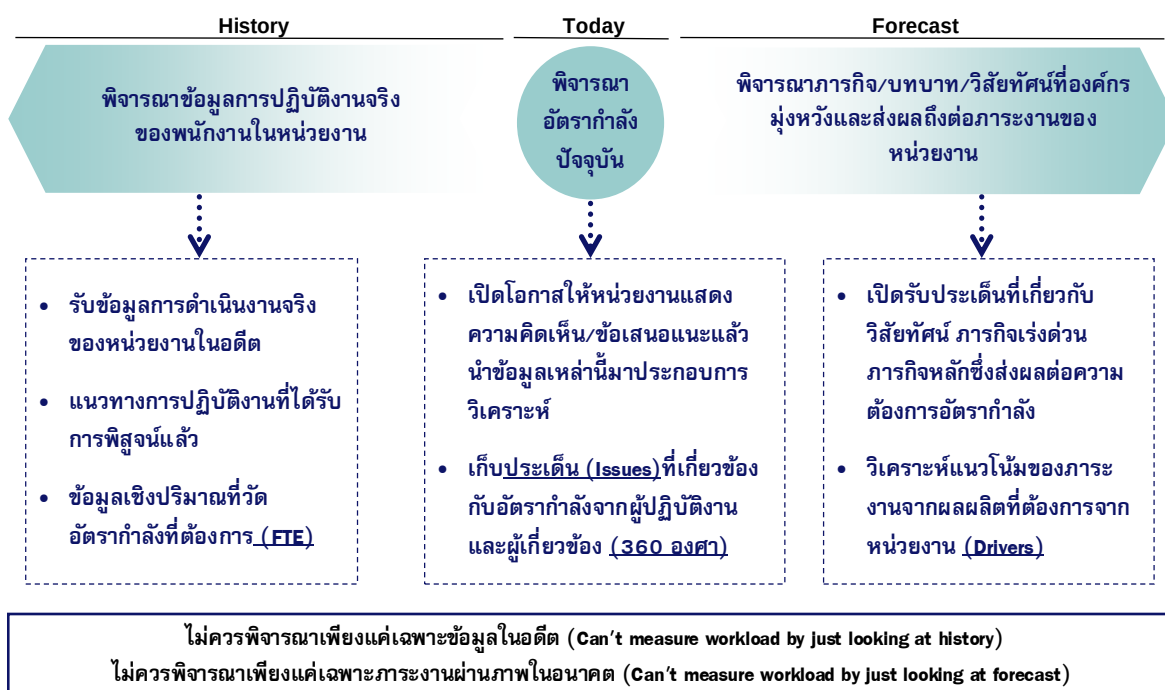
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะ เน้นที่เรื่องสายงานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ ใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ หน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสาร ทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษา พัสตุในคลังพัสดุ

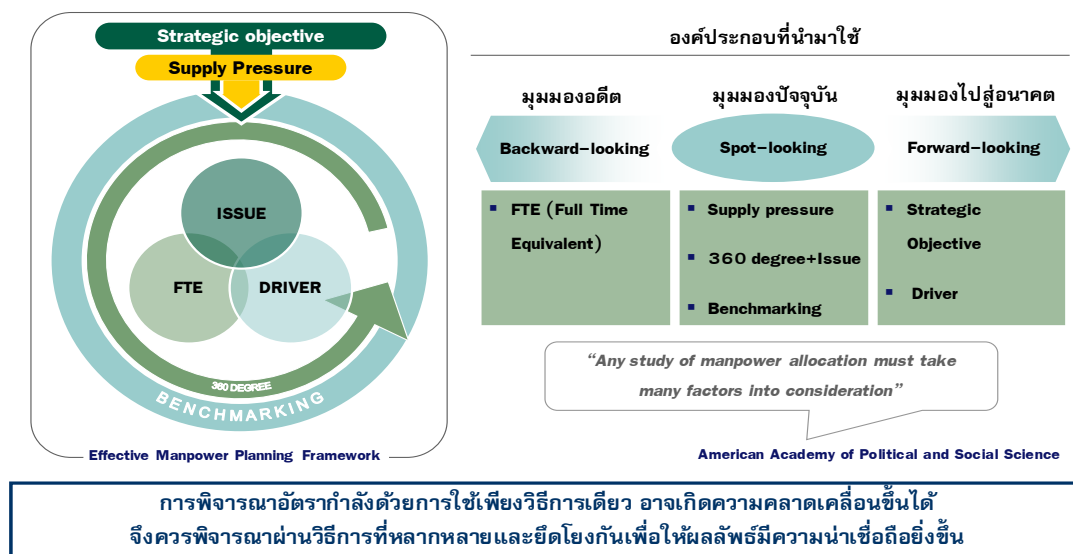
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัย การผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควร คำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้น

เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามที่ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้ $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร หน่วยตรวจสอบภายใน
- **ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้างเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลความเจริญ ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดมาก จึงทำให้ไม่มีผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง อำเภอบัวใหญ่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร
ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

อบต.ด่านช้าง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา			อบต.ขุนทอง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	-	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
			นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	-	๑
สำนักปลัด			สำนักปลัด		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	๑
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	-
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	-	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑
			เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-
			เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑		ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-
ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-
		-	พนักงานขับรถยนต์	๑	-
			พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	-
			พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๖	-	คนงานทั่วไป	๒	๑
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	ภารโรง	๑	-
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	-	คนงานประจํารถขยะ	๓	-

อบต.ด่านช้าง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา			อบต.ขุนทอง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มี ครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มี ครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-
			เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-
ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	-	๑	คนงานทั่วไป	๑	-
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
			ผช.นายช่างโยธา	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๒	-	คนงานทั่วไป	๑	-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑
ครู	๑	-	ครู	๒	-
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	๒			

อบต.ด่านช้าง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา			อบต.ขุนทอง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผช.นักวิชาการศึกษา	๑	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
ผู้ดูแลเด็ก	๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	๒	-
<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>					
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น)	๑	-			
นักวิชาการเกษตร(ปก./ชง.)	-	๑			
รวม	๓๘	๗	รวม	๓๙	๗
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๔๕ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๔๖ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓		
จำนวน ๔๕,๐๖๓,๕๙๕ บาท			จำนวน ๔๖,๖๔๓,๗๖๐ บาท		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง และองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงมีความจำเป็นต้องลดตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่งจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ

ของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ โครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมภายในตำบล - หมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (๓) ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / รางระบายน้ำตันเงิน
- (๔) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุดขาดการบำรุงรักษา
- (๕) ปัญหาศูนย์เด็กเล็กประจำหมู่บ้านมีสภาพชำรุดทรุดโทรม
- (๖) ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง
- (๗) ปัญหาสิ่งสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึงในบางหมู่บ้าน

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงสิ่งสาธารณูปโภค/ก่อสร้างถนน ไฟฟ้า เส้นทางโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่
- (๔) ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- (๕) ปรับปรุงและซ่อมแซมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แข็งแรงและปลอดภัย

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๔) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยราชการอบรมาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้

- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๒) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๓) ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- (๔) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- (๕) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๗) ปัญหาความยากจน
- (๘) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร
- (๙) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีไม่เพียงพอ
- (๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๔) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ที่ยากลำบาก
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การบุกรุกป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๗) การขาดแคลนน้ำใช้ด้านอุปโภค – บริโภค และการเกษตรไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๘) จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค – บริโภค และการเกษตร และรณรงค์ให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์แหล่งน้ำ – ต้นน้ำ

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ท้องถิ่นน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๒. ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑) ก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางระบายน้ำให้เพียงพอทั่วถึง และได้มาตรฐาน

๑.๒) ก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ชลประทาน ฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก ขุดสระ พัฒนาแหล่งน้ำ ระบบประปา ให้เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรกรรม

๑.๓) ก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาไฟฟ้า ขยายเขตไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๔) ก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาสถานที่เพื่อนันทนาการ

๒) ด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการลงทุน

๒.๑) พัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร เกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ตลอดจนเพิ่มมูลค่าผลผลิต และการตลาด

๒.๒) ส่งเสริมอาชีพและการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๓) ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการ

๒.๔) ส่งเสริมพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

๓) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๑) พัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษาทุกระดับ

๓.๒) พัฒนาและส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๓.๓) พัฒนาและส่งเสริมด้านสาธารณสุข

๓.๔) อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๕) พัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคม

๓.๖) พัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ

๔) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔.๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านความมั่นคงและความปลอดภัย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/ลดอุบัติเหตุทางบกและทางน้ำ

๔.๒) ส่งเสริมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๕) ด้านการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ

๕.๑) ส่งเสริมศักยภาพท้องถิ่นในทุกๆด้าน ตามหลักธรรมาภิบาลการบริหารที่ดี

- ๕.๒) เพิ่มศักยภาพของบุคลากรแลพัฒนาเทคโนโลยีให้มีความเหมาะสม สอดคล้อง
- ๕.๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และการบูรณาการทุกภาคส่วน

๓. เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง
- ๒) เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และมีความเป็นอยู่ที่มีมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓) เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนร่วมอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติ
- ๔) เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีถ้วนหน้า ตลอดจนให้ท้องถิ่นมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น
- ๕) เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการยังชีพ
- ๖) เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่น

๔. ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๘๐ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามยังคงอยู่
- ๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๕) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๖) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ ๙๐ มีสุขภาพกาย ใจดี มีความเป็นอยู่ถูกสุขลักษณะอนามัย ปลอดภัยจากสิ่งเสพติด และมีสิ่งแวดล้อมที่ดีน่าอยู่
- ๗) การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๕. ค่าเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) ปลอดภัยจากสิ่งเสพติด มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๖. กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูป สินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนabethาของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชน ให้พัฒนabethาและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนabethาและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนabethาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ท้องถิ่นโคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาท้องถิ่นให้น่าอยู่ โดยได้รับการสาธารณะที่ดีอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๒) การส่งเสริมและพัฒนabethาของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง เป็นชุมชนที่เข้มแข็งโดยน้อมนำเอาแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนรอบด้าน เช่น ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๔) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล และบูรณาการการทำงานจากทุกภาคส่วน ตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๘ แผนงาน

๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป

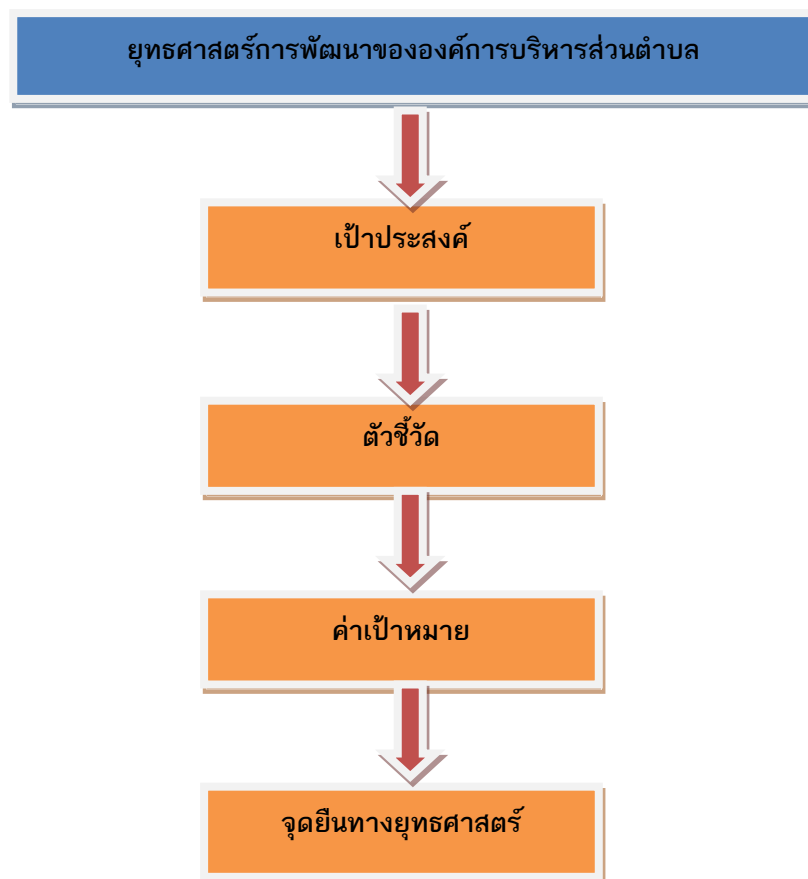
๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน

๓) แผนงานการศึกษา

- ๔) แผนงานสาธารณสุข
- ๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์
- ๖) แผนงานเคหะและชุมชน
- ๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๘) แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
- ๙) แผนงานการเกษตร
- ๑๐) แผนงานงบกลาง

๒.๙ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้าน	สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๑. โครงการสร้างพื้นฐาน	๑) ถนนหนทางในหมู่บ้าน และทางเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน เป็นหลุมเป็นบ่อ น้ำท่วมขัง การคมนาคมไม่สะดวก	- เส้นทางคมนาคม และราง/ท่อระบายน้ำ	- เส้นทางคมนาคมที่เป็นสาธารณะและประชาชนมีความต้องการให้ดำเนินการ	- มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและ ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและ มีรางระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตัน น้ำไม่ท่วมขัง
	๒) แหล่งน้ำดื่มกิน ขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง	- แหล่งน้ำและน้ำประปาในการอุปโภค-บริโภคและการเกษตรกรรม	- พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- ประชาชนมีแหล่งน้ำและมีน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงมีคุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น
๒. ด้านเศรษฐกิจส่งเสริมการลงทุน	๑) ปัญหาประชาชนทำการเกษตร (ทำนา) โดยไม่มีระบบชลประทานทำให้เกิดน้ำท่วมเป็นบางแห่ง เป็นที่ราบสูงก็ขาดน้ำในการเกษตร	- ด้านการเกษตร	- ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	สนับสนุนส่งเสริมการทำการเกษตรแบบลดต้นทุนการผลิต
	๒) ปัญหาการใช้เมล็ดพันธุ์ที่ไม่ดี มีศัตรูพืช ดินบางแห่งเป็นดินเค็ม			
	๓) ทำการเกษตรอาศัยน้ำฝนเป็นส่วนใหญ่			
	๔) ประชาชนขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่	-ด้านส่งเสริมกลุ่มอาชีพ	- ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	-ประชาชนมีความรู้ และสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้
	๕) หลังฤดูการเก็บเกี่ยวประชาชนไม่มีงานทำ			ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพิ่มขึ้น
	๖) ประชาชนกู้ยืมเงินจากนายทุน	เงินทุนหมุนเวียน	-กลุ่มอาชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	ส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้กลุ่มอาชีพให้การบริหารจัดการเกิดความเข้มแข็งมั่นคง

दान	สถานการณ์ภาพ แวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่าย และ ปริมาณ ของ ปัญหา/ ความ ต้องการ	พื้นที่ไป หาหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๓.ด้าน การ พัฒนา คุณภาพ ชีวิต	๑) การว่างงานใน ภาวะเศรษฐกิจ ตกต่ำ	การ ฝึกอบรม ด้านอาชีพ	ประชาชนใน เขตองค์การ บริหารส่วน ตำบล	ให้การฝึกอบรมด้านอาชีพ ส่งเสริมอุตสาหกรรม และ หัตถกรรมในครัวเรือน
	๒) วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญหาท้องถิ่น ถูกลืม เลือนไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญหา ท้องถิ่น ถูก ลืมเลือนไป มาก	ประชาชนใน เขตองค์การ บริหารส่วน ตำบล	- ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็น ตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกลืมและคงอยู่สืบไป
	๓) อนุรักษ์และ พัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- สิ่งแวดล้อม	- ผู้ประกอบการ และชุมชนใน เขตพื้นที่ องค์การ บริหารส่วน ตำบล	- ปัญหาขยะและน้ำเสียลดลง ผู้ประกอบการสามารถกำจัดขยะ และน้ำเสียเองได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน
๔. ด้าน การจัด ระเบียบ ชุมชน/ สังคม และการ รักษา ความ สงบ เรียบร้อย	๑) การป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย/ ความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน/ ลดอุบัติเหตุทางบก และทางน้ำ	- การรักษา ความ ปลอดภัย ในชีวิตและ ทรัพย์สิน ของ ประชาชน	-ประชาชน ผู้ใช้นน -ผู้ประสบภัย	-มีระบบควบคุมการจราจร เช่น ติดตั้งป้าย/สัญญาณไฟกระพริบ เพื่อเตือนให้ระมัดระวัง -มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนละส่วนราชการ เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด การให้ ผู้นำ อปพร. ควบคุมและระงับเหตุทะเลาะวิวาท
	๒) ปัญหาพ่อ แม่ ไป ทำงานต่างประเทศ ทำตามเพื่อน เกิด ปัญหายาเสพติดและ อาชญากรรม	- ด้านยา เสพติด	- พื้นที่ในเขต องค์การ บริหารส่วน ตำบล	- ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษ พิษภัยของยาเสพติด

ดาน	สถานการณ์ภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
	๓) ปัญหาเด็กวัยรุ่นมีการมั่ว สุ่มดื่มสุราและของมีนเมา สูบบุหรี่เพิ่มมากขึ้น ห้างเหิน สังคมประพฤติดัวไม่ เหมาะสม ดิดยาเสพติด ขาด ความอบอุ่นจากครอบครัว	-การป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด	- ประชาชนและส่วน ราชการ	ส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมอันเป็น ประโยชน์สำหรับกลุ่ม เยาวชน วัยรุ่น
๕. ด้านการบริหาร ราชการให้มี ประสิทธิภาพ	๑) ปัญหาการมีส่วนร่วม ในทางการเมืองของ ประชาชน	- การมีส่วนร่วม	- พื้นที่ในเขตองค์การ บริหารส่วนตำบล	- จัดให้มีการประชุม ประชาคมหมู่บ้าน – ตำบล -ให้ความรู้แก่ ประชาชนเกี่ยวกับการ ปกครองท้องถิ่น และ การมีส่วนร่วมทางการ เมืองของประชาชน
	๒) การบริหารงานและการ ให้บริการด้านต่างๆ	-การบริหารและการ บริการ	-พื้นที่ในเขตองค์การ บริหารส่วนตำบล	-ให้ความรู้แก่บุคลากร ในองค์การบริหารส่วน ตำบล เพื่อเป็นการ ปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน -เพิ่มการให้บริการแก่ ประชาชนอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาตามหลัก SWOT ข้างต้น องค์การบริหารส่วน
ตำบลด่านช้าง สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่ง
ภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวม
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสาธารณูปการ
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั่วถึงและฝึกอบรมระยะสั้น
- (๓) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) รณรงค์และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับยาเสพติด
- (๔) ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเรื่องยาเสพติดสร้างชุมชนเข้มแข็ง
- (๕) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่ม
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับพืช
- (๔) พัฒนาผลิตภัณฑ์ของตำบล (หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้องพร้อมให้ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดี
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวมอย่างถูกต้อง ลดการใช้สารพิษ สารเคมี
- (๔) เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้นพร้อมรณรงค์ให้ประชาชนรักษา
- (๕) จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) สร้างกิจกรรมชุมชนส่งเสริมประเพณีดั้งเดิม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพาตบและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพาตบ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) ส่งเสริมรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) ให้ความรู้เกี่ยวกับการกิจ หลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับการเลือกตั้งของท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ต้องดำเนินการตามภารกิจให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ต้อง วิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลโดยอาศัยเครื่องมือ SWOT เข้ามาช่วย ประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติสภาพาตบและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึง กฎหมายอื่น ๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบ องค์รวม ดังนี้

๑) จุดแข็ง (S : Strength)

ระบบการบริหาร

- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับการกิจ
- มีการแบ่ง แยก/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
- การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม
- มีการบริหารแบบครอบครัว

อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี
- มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่
- มีการทำงานเป็นทีม

การเงิน/งบประมาณ

- พัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้
- การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

- เป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมทางการเกษตร และโกดังเก็บสินค้าทางการเกษตร เช่น ข้าว มันสำปะหลัง

- มีประเพณีท้องถิ่น คือ งานบัวไหมบัวใหญ่ ที่จัดอย่างยิ่งใหญ่เป็นประจำทุกปี
- มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง
- มีกลุ่มออมทรัพย์และกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- มีบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนที่อยู่ในพื้นที่ที่มีความรู้ความสามารถนำแนวคิดมาพัฒนาพื้นที่ได้มาก
- มีเส้นทางคมนาคมสาย ๒๐๒ (สีดา-ชัยภูมิ) ตัดผ่าน สามารถขนส่งสินค้า และสินค้าทางการเกษตรได้สะดวก
- พื้นที่ของอำเภอเป็นเขตติดต่อระหว่างจังหวัดนครราชสีมา และชัยภูมิ
- ทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีหอกระจายข่าวประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร

๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

ระบบการบริหาร

- ➔ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสน/ขาดความชัดเจน

อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

- ➔ บุคลากรมีจำนวนน้อย

การเงิน/งบประมาณ

- ➔ งบประมาณมีจำนวนจำกัด มีรายได้ที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
- ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

- ➔ เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ➔ ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแล และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
- ➔ ขาดระบบกำจัดขยะที่ถูกต้อง
- ➔ ปัญหาดินเค็ม ทำให้การปลูกพืชได้ผลผลิตไม่เต็มที่ ประกอบกับภัยแล้งที่ประสบปัญหาเป็นประจำทุกปี
- ➔ ประชาชนไม่มีสวนสาธารณะเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย
- ➔ ปัญหาขยะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและระบบกำจัดขยะ
- ➔ ปัญหารายได้ของประชาชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีรายได้ยังมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อรายจ่ายที่สูงขึ้น

๓) โอกาส (O : Opportunity)

- ☞ พัฒนาพื้นที่บางส่วนให้เป็นพื้นที่อุตสาหกรรมทางการเกษตร
- ☞ พื้นที่รับผิดชอบมีขนาดเล็ก สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึง
- ☞ ประชาชนมีความสนใจในกลุ่มอาชีพ
- ☞ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
- ☞ การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

☞ นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล

๔) อุปสรรค (T : Threat)

ภารกิจ

- ☒ การรวมตัวของกลุ่มอาชีพไม่ค่อยมั่นคงพอ
- ☒ ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของ อบต.
- ☒ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่นไม่เหมาะสมสอดคล้องกับ
- ☒ ห้วงระยะเวลาในการจัดสรร/เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน
- ☒ ผลการโอนถ่ายภารกิจทำให้ทีมงาน/หน้าที่ เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรรองรับ
- ☒ ค่าครองชีพสูง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๕. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๗. การส่งเสริมธรรมาภิบาลป้องกันยาเสพติด/สิ่งเสพติด
๘. การส่งเสริมกิจกรรมสตรี เด็ก เยาวชน คนชรา ให้เข้าร่วมกิจกรรมชุมชน
๙. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น.....อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

จำนวนมากใน หน่วยตรวจสอบภายใน และไม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นของหน่วยตรวจสอบภายใน และยุบเลิกตำแหน่ง คนงานทั่วไป ใน กองคลัง เนื่องจากการปฏิบัติงานการบัญชีลดลงและเป็นตำแหน่งว่าง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมิน สถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อม ภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานของ องค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุด แข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลง ทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ เนื่องจาก อบต. มีรายได้น้อย

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดำเนินการ / ปริญญาโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

นโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ (ViSion) การบริหารงานบุคคล “บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานของแต่ละคน ที่เห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. การประชุมพนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง
๓. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
๔. การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
๕. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ
๒. จัดการประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อสร้างความคุ้นเคย ให้เกิดความรักความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน
๓. ติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง
๔. จัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๕. โครงการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. เจ้าหน้าที่แต่ละคนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพของตนเองตามตำแหน่งและหน้าที่
๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และสมาชิก อบต. ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น
๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เกิดความคุ้นเคย ความรักและสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน
๔. ได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน
๕. มีคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง
๖. การทำงานที่รวดเร็วขึ้นทันต่อเวลา

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้การปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว

๒.จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓.มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔.จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕.จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

๒.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.

๒.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓.พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.ด้านข้าง

๕.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒.ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔.นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- ๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
- ๔.ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- ๕.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๕.นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายใน อบอุ่น ช่าง

๖.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๑.บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒.พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓.พัฒนาผลผลิตและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘)

๗. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)”

๘.นโยบายด้านภาระงาน

- ๑.มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน
- ๒.มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๓.บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้อง มีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุง ภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวน การปฏิบัติหน้าที่ในรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๔.นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑.ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๒.ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในการกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๓.ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตาม แผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง งานการเจ้าหน้าที่ต้องมี การประชาสัมพันธ์ผ่าน เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

๑๐.นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑.มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไข ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๒.ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน ร่วมกัน

๓.สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๔.ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากร พัฒนา ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพ สูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๑๑.นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผล มาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๑๒.นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑. มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๒. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน

๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหาร และจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๔. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกกองและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

๑๓.นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๒. จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๓. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๑๔.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐาน ทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวล ขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานงบประมาณ ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบข้อบังคับ ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟูงานกู้ภัย ๑.๕ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๖ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข ๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานงบประมาณ ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบข้อบังคับ ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟูงานกู้ภัย ๑.๕ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๖ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข ๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ <u>งานประสานงานสาธารณูปโภค</u> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ <u>งานบริหารงานการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด	๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ <u>งานประสานงานสาธารณูปโภค</u> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ <u>งานบริหารงานการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ ๔.๓ <u>งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. <u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> ๕.๑ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๕.๒ <u>งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๖. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมเอกสารหลักฐานทางการเงิน - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี - งานควบคุมคลังพัสดุและยานพาหนะ - งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง - งานประสานสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน - ตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณ	๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ ๔.๓ <u>งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. <u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> ๕.๑ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๕.๒ <u>งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๖. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมเอกสารหลักฐานทางการเงิน - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี - งานควบคุมคลังพัสดุและยานพาหนะ - งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง - งานประสานสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน - ตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิกเมื่อว่าง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก	-	๑	๑	๑	+๑	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
รวม	๔๕	๔๕	๔๕	๔๖	-	-	-	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563
ครั้งที่ 1/2560

เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2560 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ชั้น 2

ผู้เข้าประชุม	1. นายธนวัฒน์ แสนบุญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ประธาน คณะกรรมการ
	2. นางเยาวณี แสนคำ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
	3. นางสุกัญญา ยุงทอง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการ
	4. นางเสด็จ แสงภักดี	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
	5. นางสาวอรนุช วิสุญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรรมการ/เลขานุการ

เริ่มประชุม 13.30 น.

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.1 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

นายธนวัฒน์ แสนบุญ ประธานกรรมการ ตามที่แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2560 ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.2/ ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560

1.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

นายธนวัฒน์ แสนบุญ ประธานกรรมการ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 จะต้องมียกประกอบของคณะกรรมการโดยองค์ประกอบคณะกรรมการ จะประกอบไปด้วยดังนี้

1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
3. หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ	คณะกรรมการ
4. ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล	คณะกรรมการ/เลขานุการ

ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จึงได้มีคำสั่ง ที่ 283/2560 ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วง 3 ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT สำหรับความต้องการกำลังคน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

1.3 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- 1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- 2) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
 - 2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง
 - 2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - 2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- 3) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563
- 6) องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

2.1 ข้อมูลอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.

2558 – 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง (แผนปัจจุบัน) ข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2560

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

ตามที่ได้แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2560 ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีความต่อเนื่องและมีผลบังคับใช้ได้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 เป็นต้นไปนั้น ดังนั้น จึงขอให้ทางเลขานุการได้แจ้ง รายละเอียดอัตรากำลังในข้อมูลแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560 (แผนอัตรากำลังที่ใช้ในปัจจุบัน) ให้คณะกรรมการได้รับทราบก่อนครับ

นางสาวอรุณฯ วิสุญ
กรรมการและเลขานุการ

เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน รายละเอียดของอัตรากำลังตาม แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2558 – 2560 มีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 3 ส่วน ราชการ ดังนี้

- 1.1 สำนักงานปลัด
- 1.2 กองคลัง
- 1.3 กองช่าง

2. กรอบอัตรากำลัง 45 อัตรา ดังนี้

1) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	13 อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน	10 อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน	3 อัตรา
2) พนักงานครูส่วนตำบล	จำนวน	3 อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน	3 อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน	- อัตรา
3) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	17 อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน	16 อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน	1 อัตรา
4) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	11 อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน	10 อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน	1 อัตรา

3. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ปีงบประมาณ 2560 คิดเป็นร้อยละ 30.84

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560) คณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีความคิดเห็นเพิ่มเติมครับ

ที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

3.1 แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ

2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการฯ

ในแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563
ผมขอมอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจง
เชิญครับ

นางสาวอรุณช วิสุญ
กรรมการ/เลขานุการ

คะ ดิฉันขอแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ
2561 – 2563 ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท
0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกฎหมาย
จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจน
กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา
จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร
และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เพื่อให้การดำเนินการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรร
อัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมอง
นี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ
หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการ
วางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานใน
ปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน
ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้
รองรับสถานการณ์ในอนาคต

2. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัด
ระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหา
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง และสอดคล้องกับภารกิจของจังหวัดร้อยเอ็ด
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็น
การนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการ
ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงาน
ต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ
รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

ก. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด
ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงาน
เป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

4. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นจะต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

5. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

6. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยในประเด็น ดังนี้

- เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ช้าจะเป็น งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

- ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม

หรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ
กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

8. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563
ตามหนังสือสั่งการ คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไรครับ

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 โดยเคร่งครัด

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

3.2 ข้อมูลทั่วไปและสภาพปัญหาของพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของตำบลหัวช้าง ขอเชิญกรรมการที่รับผิดชอบข้อมูลภาพรวมได้ให้ข้อมูล ครับ

นางสุกัญญา ยุ้งทอง
กรรมการ

เขตตำบลหัวช้างมีระยะห่างจากอำเภอสุวรรณภูมิทางทิศตะวันออก ประมาณ 8 กิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลห้วยหินลาด และตำบลช้างเผือก อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่ลำน้ำห้วยหินลาด บริเวณห่างจากสะพานคอนกรีตข้ามลำห้วยไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ประมาณ 400 เมตร ไปทางทิศตะวันออกตัดกับทางสาธารณะเชื่อมระหว่างบ้านโนนม่วง ตำบลห้วยหินลาด – บ้านลำโพง ตำบลหัวช้าง จากจุดเชื่อมทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตัดกับทางสาธารณะสายบ้านน้ำคำน้อย ตำบลหัวช้าง – บ้านแดง ตำบลช้างเผือก จากจุดเชื่อมไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ สิ้นสุดถนนลาดยางสายอำเภอสุวรรณภูมิ-จังหวัดยโสธร บริเวณห่างบ้านหนองงอม ตำบลหัวช้าง ไปทางทิศตะวันออกประมาณ 500 เมตร ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลช้างเผือก อำเภอสุวรรณภูมิ และตำบลหนองฮี อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด มีแนวเขตเริ่มต้นจากถนนลาดยางสายอำเภอสุวรรณภูมิ – จังหวัดยโสธรบริเวณห่างจากบ้านหนองงอมตำบลหัวช้าง ไปทางทิศตะวันออกประมาณ 500 เมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงกึ่งกลางร่องไผ่ก่อนลงลำห้วยปลาเค้า จากจุดเชื่อมไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวร่องไผ่และลำห้วยปลาเค้า สิ้นสุดลำห้วยปลาเค้า รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ 6.9 กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อดำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางลำห้วยปลาเค้า ห่างจากสะพานคอนกรีตข้ามลำห้วยไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ 500 เมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือติดกับสะพานคอนกรีตข้ามลำห้วยหินลาด ห่างจากบ้านยางเครือ ตำบลเมืองทุ่ง ไปทางทิศตะวันตกประมาณ 500 เมตร สิ้นสุดแนวเขตรวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ 7.8 กิโลเมตร ทิศตะวันตก ติดต่อดำบลเมืองทุ่ง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากร่องน้ำลึกลำห้วยหินลาดบริเวณสะพานคอนกรีต ห่างจากบ้านยางเครือ ตำบลเมืองทุ่งไปทางทิศตะวันตกประมาณ 500 เมตร ไปทางทิศเหนือตามแนวร่องน้ำลึกลำห้วยหินลาดสิ้นสุด บริเวณกึ่งกลางลำห้วยหินลาด ผ่านสะพานคอนกรีตไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ 5 กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบสูง ตอนกลางของตำบลระดับความสูง (136) และมีความลาดต่ำสู่ด้านตะวันตกของตำบลระดับ (134) และ(129) ทางด้านตะวันออกเฉียงใต้ของตำบลระดับ (125) ทำให้เป็นพื้นที่ราบสลับดอนลักษณะเป็นลูกคลื่น ด้านตะวันตกของตำบลเป็นที่ราบทุ่งกว้าง พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้เป็นที่ตั้งชุมชนและพื้นที่ทำการเกษตร มีจำนวนประชากรทั้งหมด 6,288 คน มีจำนวนครัวเรือน ทั้งหมด 1,502 ครัวเรือน (ข้อมูล ณ กันยายน 2559) การคมนาคมในหมู่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรัง ถนนลาดยาง การไฟฟ้า ครอบคลุมครัวเรือนที่อยู่อาศัย ระบบน้ำประปาที่ยังไม่สมบูรณ์เท่าใดนัก มีสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม และรับจ้างทั่วไป สังคมของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยซ่าง เป็นสังคมชนบทกึ่งเมือง ประชาชนส่วนใหญ่ดำเนินชีวิตอยู่ในความเรียบง่ายโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ ฯ แต่อีกส่วนหนึ่งยังใช้ชีวิตคล้ายกับชุมชนเมือง ยังคงต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกยึดติดกับวัตถุนิยมมากกว่า

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

กรณีนี้กระผมขอให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านที่เกี่ยวข้องได้สรุปสภาพปัญหาของพื้นที่ของตำบลห้วยซ่าง เพิ่มเติม ครับ

นางเยาวณี แสนคำ
กรรมการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการ ดิฉันขอสรุปโดยรวมในสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรในช่วงฤดูฝนไม่สามารถใช้การได้แหล่งน้ำตามธรรมชาติมีความตื้นเขินจากภัยธรรมชาติและ การจัดเก็บขยะไม่ถูกสุขลักษณะ ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติควบคุมอาคารในพื้นที่ประชาชนยังไม่เข้าใจ สภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติขุดดินถมดินในพื้นที่ประชาชนยังไม่เข้าใจ และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติขุดดินถมดิน ปัญหาการวางผังชุมชน ด้านแหล่งน้ำ ปัญหาน้ำใช้เพื่อการเกษตรไม่เพียงพอในฤดูแล้ง ขาดแหล่งน้ำสะอาดที่สามารถผลิตน้ำเพื่อบริโภค

ด้านเศรษฐกิจ ปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ไม่มีอาชีพเสริม เกิดการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมต่างถิ่น ปัญหาต้นทุนการผลิตสูงแต่ราคาผลผลิตตกต่ำ ปัญหาขาดการรวมกลุ่มของสหกรณ์ทำให้การกำหนดราคาของสินค้าทางการเกษตรอยู่ที่พ่อค้าคนกลาง ปัญหาด้านตลาดกระจายสินค้าของ

ประชาชนในตำบล ปัญหาพืชผลทางการเกษตรล้นตลาดเนื่องจากปลูกพืชเศรษฐกิจชนิดเดียวกันเป็นจำนวนมากตามราคาตลาด

ด้านสังคม ปัญหาเสพติดในพื้นที่ ปัญหาความยากจน ปัญหาพ่อแม่ไปทำงานต่างจังหวัดให้ลูกอยู่กับปู่ย่าตายาย

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหามลพิษจากการเผา เช่น ขยะ ทุ่งนา ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูลลงในแหล่งน้ำธรรมชาติ ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย

ด้านสาธารณสุข ปัญหาโรคระบาดตามฤดูกาล ปัญหาการล้นรบกวน เช่น การเลี้ยงสัตว์ กลิ่น ปัญหาขยะวิธีการกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ

ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประชาชนมีความเชื่อเกี่ยวกับวัฒนธรรมดั้งเดิมของตน ที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนในปัจจุบัน การจัดการศึกษาเน้นในเรื่องของทฤษฎีไม่เน้นเรื่องของการปฏิบัติ ที่สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้หรือการใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างแท้จริงที่ก่อให้เกิดปัญญา ความรู้ ความเข้มแข็งทางจิตวิญญาณ หรือปัญหาด้านครอบครัวที่ขาดการบ่มเพาะเด็ก ส่งเสริม หรือเป็นแบบอย่างที่ดีวัฒนธรรม คนรุ่นใหม่ยังขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

ด้านการเมือง การบริหาร ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในพระราชบัญญัติ ระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การรับทราบ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

ด้านอื่นๆ เช่นปัญหาพื้นที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์ ที่ไม่สามารถทำประโยชน์ในที่ดินในด้านอื่นได้นอกจากการเกษตรเท่านั้น

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ต่อไป

3.3 การกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

นายธนวัฒน์ แสนบุญ กรรมการ
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การประธานบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผน

และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความต้องการของราษฎร นโยบายของฝ่ายบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง และนโยบายของฝ่ายบริหารเพื่อใช้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 จึงขอให้ผู้รับผิดชอบได้ชี้แจงครับ

นางสาวอรุณช วิสุญ
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ ดิฉันขอแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับ
แผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์
ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่ง
คั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการ
การเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ
ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่
ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
(พ.ศ. 2560 – 2579) สรุปย่อได้ ดังนี้ **วิสัยทัศน์** “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่ง
คั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1** เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนามั่นคงและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2** เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่
เข้มข้นขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ 3** คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการ
พัฒนาในอนาคต
- ยุทธศาสตร์ที่ 4** สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ 5** เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6** ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย
รับผิดชอบโปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม

2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

ส่วนที่ 4 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1** : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 2** : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3** : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4** : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5** : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่
ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6** : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิ
ชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ 7** : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ 8** : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ 9** : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 10** : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนา/วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง
(กาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด)

วิสัยทัศน์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัด คือ “เพิ่มผลิตภาพพืชเศรษฐกิจหลัก (ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง) และอุตสาหกรรมการค้า การบริการ การท่องเที่ยว และการลงทุนสู่ระดับสากล” เป้าประสงค์รวม

- 1) เพิ่มคุณภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจหลักในเขตพื้นที่การเกษตรที่เหมาะสม (Zoning) ให้ได้มาตรฐาน
- 2) สร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจ
- 3) พัฒนาการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- การพัฒนาศักยภาพการผลิต การแปรรูป การค้า พืชเศรษฐกิจให้มีความเข้มแข็ง
- การส่งเสริมการค้า การบริการและการลงทุนและพัฒนาอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- การเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวกลุ่มจังหวัด
- การก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

วิสัยทัศน์จังหวัดร้อยเอ็ด

จังหวัดร้อยเอ็ดได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนา คือ “เป็นจังหวัดเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคม บนพื้นฐานแหล่งผลิต และสร้างมูลค่าข้าวหอมมะลิคุณภาพสูง เอื้อต่อการลงทุนภาคเอกชน และเป็นเมืองน่าเที่ยวน่าอยู่ ” โดยกำหนดยุทธศาสตร์หลักในการดำเนินการตอบสนองวิสัยทัศน์ดังกล่าว 4 ประการ คือ **พันธกิจ**

- ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตข้าวหอมมะลิ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในนวัตกรรม เพิ่มศักยภาพในการบริหารทรัพยากรและสินค้าเกษตรให้เป็นเกษตรที่ปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย
- พัฒนาให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน เชื่อมโยงการบริการสินค้าผลิตในชุมชน รวมทั้งวัฒนธรรม ค่านิยมประเพณีอันดีงาม สามารถผสมผสานกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมใหม่ได้อย่างกลมกลืน
- พัฒนาคitizenให้มีคุณภาพ สร้างโครงสร้าง สร้างอาชีพ รายได้ ให้ภาคประชาสังคม และส่งเสริมให้ดำเนินการชีวิตตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์รวม

- ผลิตภัณท์มวลรวมของจังหวัด(GPP) เติบโตเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี
- สังคมมีความมั่นคง ปลอดภัย และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวหอมมะลิและสินค้าเกษตร สู่มาตรฐาน เกษตรอินทรีย์ และอาหารปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การบริการ การค้า การผลิต และการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 รักษาความมั่นคงภายใน และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

4. วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอสุวรรณภูมิ

วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

“เป็นศูนย์กลางการผลิตข้าวหอมมะลิคุณภาพดีในทุกฤดู ส่งเสริมการปลูกยางพารา พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้เป็นเลิศ ครอบคลุมรอบอุ้น ชุมชนเข้มแข็ง”

พันธกิจอำเภอสุวรรณภูมิ

1. พัฒนาการผลิตภาคการเกษตรให้มีคุณภาพ
2. พัฒนาอาชีพเสริมและอาชีพรองเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยกระบวนการจัดทำแผนชุมชน

ยุทธศาสตร์อำเภอสุวรรณภูมิ

- ส่งเสริมการพัฒนาการผลิตพืชผลทางการเกษตร
- พัฒนาอาชีพรองและอาชีพเสริม
- พัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิต

5. ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่น

1. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง

“องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้างเป็นชุมชนน่าอยู่ ด้วยการบริหารจัดการที่ดีส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

2. กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

1.1 แผนงานสาธารณสุข

- 1) โครงการฉีดพ่นสารเคมีป้องกันยุงลาย
- 2) โครงการรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- 3) โครงการวันผู้สูงอายุ
- 4) โครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์
- 5) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในตำบลห้วยช้าง
- 6) โครงการปรับปรุงคุณภาพน้ำประปาดื่มได้
- 7) โครงการซ่อมแซมประปาพร้อมขยายท่อเมน
- 8) ก่อสร้างเมรุเผาศพ
- 9) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในตำบล (ศป.ปส.อบต.)
- 10) โครงการจัดซื้อเครื่องพ่นหมอกควัน
- 11) ก่อสร้างศาลาอเนกประสงค์บริเวณดอนจาน
- 12) โครงการจัดทำป้ายทางเข้าหมู่บ้าน
- 13) โครงการติดตั้งกระจกุนสองทาง
- 14) โครงการจัดทำป้ายเตือนสัตว์เลี้ยวข้ามถนน
- 15) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ที่สาธารณประโยชน์

1.2 แผนงานรักษาความสงบภายใน

- 1) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหไฟป่าในชุมชน
- 2) โครงการฝึกอบรม/ทบทวน อปพร. และทีมกู้ชีพฯ

3) ติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV จุดเสี่ยงทุกหมู่บ้านภายในตำบลและที่ทำการ อบต.หัวช้าง

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2.1 แผนงานเคหะและชุมชน

- 1) โครงการก่อสร้างถนน คสล.
- 2) ซ่อมแซม/ก่อสร้างถนน คสล.
- 3) ก่อสร้างลาดยางแอสฟัลท์
- 4) ซ่อมแซมลูกรัง
- 5) ก่อสร้างถนนดินพร้อมลงลูกรัง
- 6) ปรับปรุงขยายผิวทางลงลูกรัง
- 7) ปรับเกรด ซ่อมแซมถนนดินผิวทางลูกรังทุกหมู่บ้านในตำบล
- 8) ปรับปรุงชุดลอกรางระบายน้ำ
- 9) วางท่อระบายน้ำ
- 10) โครงการก่อสร้างขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าสาธารณะ
- 11) โครงการก่อสร้างขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำ
- 12) โครงการปรับปรุงเพิ่มเฟสไฟฟ้า

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและสิ่งแวดล้อม

3.1 แผนงานการเกษตร

- 1) โครงการขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตรระบบพลังแสงอาทิตย์
- 2) โครงการขุดลอกบ่อน้ำตื้น
- 3) โครงการขุดลอกหนองสาธารณะ
- 4) โครงการทดลองปลูกดอกทานตะวันหน้าทำการ อบต. เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับประชาชนในชุมชน
- 5) โครงการสนับสนุนเมล็ดพันธุ์ข้าวคุณภาพดี
- 6) โครงการจัดหาปุ๋ยต้นทุนต่ำ
- 7) โครงการส่งเสริมการปลูกถั่วพรางในที่นาหลังจากฤดูทำนา (ปุ๋ยพืชสด)
- 8) โครงการส่งเสริมการไถกลบตอซังข้าว (แทนการเผา)
- 9) โครงการส่งเสริมศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร
- 10) โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
- 11) โครงการรักษาน้ำ รักษารักษาป่า รักษาแผ่นดิน
- 12) โครงการขุดบ่อกำจัดขยะ หมู่ที่ 11 พร้อมฝังกลบ

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

4.1 แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- 1) โครงการฝึกอบรมทักษะด้านอาชีพ (กลุ่มเย็บจักร)
- 2) โครงการเศรษฐกิจชุมชน
- 3) โครงการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมนันทนาการ

5.1 แผนงานการศึกษา

- 1) โครงการก่อสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

- 2) โครงการจัดหาหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน
- 3) โครงการอินเทอร์เน็ต (Internet) สาธารณะประจำตำบล (free wifi)
- 4) โครงการเพิ่มคู่มือสายโทรศัพท์จากระบบโทรศัพท์พื้นฐาน
- 5) โครงการก่อสร้าง/ปรับปรุงหอกระจายข่าวทุกหมู่บ้านภายในตำบล
- 6) โครงการติดตั้งระบบแม่ข่ายแบบไร้สายและปรับปรุงซ่อมแซมระบบลูกข่าย
- 7) โครงการส่งเสริมอาหารเสริม(นม) อาหารกลางวันให้แก่เด็กนักเรียน
- 8) โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาเด็กเรียนดีแต่ยากจน
- 9) โครงการสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน
- 10) โครงการก่อสร้างโรงอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวช้าง
- 11) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวช้าง
- 12) โครงการวันเด็กแห่งชาติ
- 13) โครงการเยี่ยมบ้านและประชุมผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 14) โครงการตั้งสภาเด็กและเยาวชนตำบลหัวช้าง
- 15) โครงการเทิดไถ่องค์ราชันรวมพลังสร้างสามัคคีโรงเรียนในเขตตำบลหัวช้าง
- 16) โครงการก่อสร้างสนามเด็กเล่น ศพด.อบต.หัวช้าง
- 17) โครงการปรับปรุงอาคารอเนกประสงค์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.หัวช้าง
- 18) โครงการจัดหาครูสอนภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ) เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

5.2 แผนงานศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- 1) โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตำบลหัวช้าง
- 2) โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา
- 3) โครงการส่งเสริมประเพณีประกวดสวดทำนองสรภัญญะ
- 4) โครงการส่งเสริมประเพณีบุญบั้งไฟตำบลหัวช้าง
- 5) โครงการส่งเสริมประเพณีฮีต 12 คอง 14
- 6) โครงการจัดงานวันเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม
- 7) โครงการจัดงานวันเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม
- 8) โครงการจัดงานวันปิยะมหาราช
- 9) โครงการเข้าค่ายอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้กับเยาวชนและผู้ปกครอง
- 10) โครงการร่วมการแข่งขันกีฬาไทคัพ (อำเภอสุวรรณภูมิคัพ)
- 11) โครงการส่งเสริมการเล่นกีฬาในชุมชน (ชุมชนสัมพันธ์)
- 12) โครงการแข่งขันกีฬา อบต.สัมพันธ์ อำเภอสุวรรณภูมิ
- 13) โครงการแข่งขันกีฬาเยาวชนสัมพันธ์ด้านยาเสพติด (เพื่อความสมานฉันท์)
- 14) โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายภายในตำบล (ประกวดเต้นแอโรบิค)

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการในองค์กรและการบริการประชาชน

6.1 แผนงานบริหารงานทั่วไป

- 1) โครงการพัฒนาบุคลากรของ อบต.
- 2) โครงการปรับปรุง/ต่อเติมอาคารสำนักงาน (ติดตั้งกันสาด)
- 3) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ที่ทำการอบต.หัวช้าง โดยการก่อสร้างรั้วกำแพงพร้อมประตูทางเข้า 2 ประตู
- 4) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา

อบต. พนักงานฯ และผู้นำ

- 5) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ (สิ่งปฏิกูล)
- 6) โครงการจ้างเหมาจัดเก็บและบันทึกข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)
- 7) โครงการค่าใช้จ่ายในการอำนวยความสะดวกของศูนย์ข้อมูลข่าวสารการจัดซื้อจัดจ้างของ อบต. ระดับอำเภอ
- 8) โครงการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล (อบต.สัญจร)
- 9) โครงการส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรและประชาชนเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- 10) โครงการรณรงค์ให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
- 11) โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ
- 12) โครงการรวมพลังประชาสามัคคี
- 13) โครงการจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น

นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง ปี 2561

การพัฒนาตำบลห้วยช้าง ได้กำหนดนโยบายตำบลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาตามศักยภาพที่มีอยู่และเอื้ออำนวย จากงบประมาณที่มีอยู่และรัฐอุดหนุน นอกจากนี้การพัฒนาของตำบลยังต้องสัมพันธ์กับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด และรวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2561 – 2564) จะมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญอยู่ 6 ประเด็น คือ

1. การแก้ปัญหาความเป็นธรรมในสังคม การลดความเหลื่อมล้ำ เช่น ระบบประกันสังคม การเข้าถึงความยุติธรรมในสังคม ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้มากขึ้น
2. สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. อาหารและพลังงาน
4. เศรษฐกิจ ฐานความรู้และปัจจัยแวดล้อม ความสามารถด้านการแข่งขันในทุกด้าน เศรษฐกิจ สังคม โลจิสติกส์ เกษตรกรรม และวิทยาศาสตร์
5. การเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค
6. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่พัฒนาในเรื่องการศึกษา ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมอันดี

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าสิ่ง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ตามสภาพพื้นที่ ตามที่กฎหมายกำหนดและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- 1.1 การประกอบอาชีพและการยกระดับรายได้ **ปัญหา** ต้นทุนการผลิตสูง ค่าครองชีพสูง
- 1.2 ตลาดนัดชุมชนและสินค้าที่ผลิต **ปัญหา** ขาดตลาดรองรับ ไม่เห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มและกลุ่มพ่อค้าคนกลาง
- 1.3 ธุรกิจร้านค้าชุมชน **ปัญหา** ผู้ประกอบการขาดจิตสำนึกในการชำระภาษี ธุรกิจของชุมชนขนาดเล็กไม่มีความมั่นคง
- 1.4 ผลผลิตทางการเกษตร **ปัญหา** ผลผลิตตกต่ำเนื่องจากภัยธรรมชาติและเกษตรกรขาดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงผลผลิต
- 1.5 กลุ่มอาชีพ **ปัญหา** การรวมกลุ่มขาดความเข้มแข็ง ไม่มีการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- 1.6 แหล่งท่องเที่ยว **ปัญหา** ขาดงบประมาณและบุคลากรในการที่จะพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลห้วยช้างมีจำนวนจำกัด
- 1.7 การว่างงาน **ปัญหา** ขาดการส่งเสริมการรวมกลุ่ม การเข้าถึงความต้องการของประชาชนไม่ครอบคลุม จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ก่อให้เกิดการว่างงาน

2. ปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- 2.1 การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน **ปัญหา** ขาดความส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิต ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตตนและชุมชนเท่าที่ควร
- 2.2 การนันทนาการและการกีฬา **ปัญหา** ประชาชนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการกีฬาเท่าที่ควร สนามกีฬาไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เรื่องนันทนาการและการกีฬา
- 2.3 การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน **ปัญหา** ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล ส.อบต. และผู้นำชุมชนส่วนมาก ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ประชาชนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาต่อส่วนรวม
- 2.4 การป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย **ปัญหา** ขาดวัสดุอุปกรณ์เนื่องจากงบประมาณมีน้อย และขาดบุคลากรตามสายงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง
- 2.5 ยาเสพติด **ปัญหา** ประชาชนขาดจิตสำนึกร่วมกันที่จะต่อต้านยาเสพติดอย่างเป็นรูปธรรมและไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการเป็นเสาหลักสำคัญในการดูแลใส่ใจบุตรหลาน และไม่ส่งเสริมในทางที่ถูกต้องให้กับเยาวชนในพื้นที่

3. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 3.1 การคมนาคม **ปัญหา** การคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน การสัญจรไปในพื้นที่การเกษตรไม่สะดวกเนื่องจากเป็นถนนดินและถนนลูกรัง เมื่อเกิดภัยธรรมชาติจึงทำให้ถนนหนทางได้รับความเสียหาย
- 3.2 การระบายน้ำ **ปัญหา** การระบายน้ำภายในหมู่บ้านไม่สะดวก ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- 3.3 การไฟฟ้า **ปัญหา** ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ขาดไฟฟ้าใช้ในพื้นที่การเกษตร
- 3.4 ผังเมือง **ปัญหา** ขาดการจัดระบบการวางผังเมือง

4. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

4.1 น้ำเพื่อการเกษตร **ปัญหา** ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ขาดรู้ ไม่ครอบคลุมพื้นที่

การเกษตร ระบบการจัดการน้ำขาดประสิทธิภาพ

5. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

5.1 ด้านสาธารณสุข **ปัญหา** ขาดความเข้าใจด้านสาธารณสุขมูลฐานที่ดีพอ การควบคุมโรคและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มีน้อย ด้านสุขภาพอนามัย การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

6. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

6.1 ข้อมูลข่าวสาร **ปัญหา** การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

7. ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

7.1 การศึกษา **ปัญหา** มีเด็กเรียนดีแต่ยากจน ขาดทุนการศึกษา ขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย อาคารเรียนและห้องเรียนไม่เพียงพอ

7.2 ศาสนา **ปัญหา** ประชาชนไม่ค่อยปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนา และไม่เข้าใจหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาอย่างถ่องแท้

7.3 วัฒนธรรมประเพณี **ปัญหา** การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย เป็นแต่เพียงผู้รับคอยรับแต่การสนับสนุน ขาดความรักความสามัคคี ขาดการส่งเสริมและความคิดสร้างสรรค์

8. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8.1 ดิน **ปัญหา** ดินเสื่อมคุณภาพเนื่องจากใช้ปุ๋ยเคมีมากเกินไป

8.2 ป่าไม้ **ปัญหา** สภาพป่าเสื่อมโทรม ถูกบุกรุก การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8.3 บรรยากาศในชุมชน **ปัญหา** ขาดภูมิทัศน์ที่น่าอยู่ มีแหล่งน้ำท่วมขัง ขาดการจัดวางระบบผังเมืองรวม การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

8.4 ขยะมูลฝอย **ปัญหา** ขาดที่ทิ้งขยะ ประชาชนต้องจัดการขยะในครัวเรือนเอง โดยการจัดขยะตามความเข้าใจของประชาชนเองและการกำจัดขยะอาจไม่ถูกวิธี

8.5 ที่สาธารณะประโยชน์ **ปัญหา** ถูกบุกรุก เจ้าหน้าที่รัฐไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง

ความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ

1. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

1.1 พัฒนาอาชีพกลุ่มอาชีพ ก่อสร้างศูนย์พัฒนาอาชีพและจำหน่ายผลิตภัณฑ์

1.2 ฝึกอบรมผู้ประกอบการธุรกิจร้านค้า ให้ความรู้ด้านภาษีอากร

1.3 ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยว ส่งเสริมให้สถานที่สำคัญเป็นแหล่งท่องเที่ยว

2. ความต้องการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- 2.1 จัดสัมมนาประชาสัมพันธ์เรื่องคุณภาพชีวิต
- 2.2 ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐานและก่อสร้างลานกีฬา
ส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬาทุกระดับ เชิญชวนให้ประชาชนตระหนัก
ถึงการมีส่วนร่วมและการใส่ใจสุขภาพจากการเล่นกีฬาและการนันทนาการ
- 2.3 ฝึกอบรมเยาวชนตำบลและผู้นำท้องถิ่นด้านป้องกันและแก้ไขปัญหา
เสพติดสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นในชุมชนและให้ความร่วมมือกับการ
ปราบปรามยาเสพติดของหน่วยงานราชการ
- 2.4 จัดการวางแผนเตรียมการในการบรรเทาความเดือดร้อนและบรรเทา
สาธารณภัย

3. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 3.1 ก่อสร้างถนนลูกรังไปพื้นที่การเกษตร สำรวจพื้นที่และซ่อมบำรุงอย่าง
ทั่วถึง
- 3.2 ซ่อมแซมถนนที่ชำรุด
- 3.3 ก่อสร้างร่องระบายน้ำและวางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน
- 3.4 ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

4. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- 4.1 ขุดลอกหนองน้ำและคลองธรรมชาติที่ตื้นเขิน
- 4.2 ซ่อมแซมคลองส่งน้ำและก่อสร้างคลองส่งน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่
การเกษตรจัดระบบการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 4.3 ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

5. ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- 5.1 อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านสาธารณสุขมูลฐาน
- 5.2 จัดทำโครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและการอนามัย
- 5.3 ประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้มีความเข้มแข็ง

6. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- 6.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปของประชาคม ประสานความ
ร่วมมือในกิจกรรม โครงการ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น
- 6.2 ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ขององค์การ
บริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำชุมชนใน
ระดับต่างๆ
- 6.3 ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน
ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาศักยภาพและจัดการฝึกอบรมเพิ่ม
ประสิทธิภาพ

7. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 7.1 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของเด็กนักเรียน
- 7.2 ส่งเสริมสนับสนุน วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนสืบไป

8. ความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 8.1 ปรับภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน โดยการปลูกต้นไม้ สองข้างทางและปลูกป่า
ชุมชน

8.2 ปรับภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน สถานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล

3.4 ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง คณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันพิจารณาจาก กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหัวช้าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง บรรลุ ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ซึ่งกำหนดได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. ด้านสังคม

- (1) ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (2) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) ส่งเสริมสนับสนุนผู้ด้อยโอกาส
- (4) ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

2. ด้านเศรษฐกิจ

- (1) สนับสนุนการฝึกอบรมและประกอบอาชีพของราษฎรตามศาสตร์ พระราชา
- (2) ส่งเสริมการทำนาข้าวเกษตรอินทรีย์
- (3) ส่งเสริมการแปรรูปและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
- (4) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

3. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (1) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรม เยาวชนตำบลหัวช้าง

4. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) ปรับปรุงถนนภายในตำบล
- (2) ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึง
- (3) ก่อสร้างรางระบายน้ำภายในหมู่บ้านและวางท่อระบายน้ำ

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (1) ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลุกต้นไม้สองข้างทาง และป่าชุมชน
- (2) ส่งเสริมและแก้ไขปัญหายยะในชุมชน
- (3) ดำเนินงานตามโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจาก พระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ภารกิจรอง

1. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (1) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (2) ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและอนามัย
- (3) ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย และการมีส่วนร่วมในชุมชน

2. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำกินน้ำใช้

(1) ปรับปรุงคุณภาพและระบบน้ำประปาหมู่บ้าน

3. ด้านการเมืองการบริการ

(1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขาธิการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุ
ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

3.5 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคน และการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการ

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

ขอให้ส่วนราชการแต่ละส่วนได้ชี้แจงในส่วนภารกิจ อำนาจหน้าที่ อัตรากำลังคนที่มีอยู่และความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคนหรือความต้องการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการครับ

นางสุกัญญา ยุงทอง
กรรมการ

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ ในสำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล โครงสร้างภายในสำนักงานปลัด ประกอบไปด้วย 13 งาน ดังนี้

1. งานบริหารงานทั่วไป
2. งานนโยบายและแผน
3. งานกฎหมายและคดี
4. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. งานกิจการสภา อบต.
6. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
7. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
8. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
9. งานส่งเสริมเด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ
10. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
11. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
12. งานส่งเสริมปศุสัตว์
13. งานส่งเสริมการเกษตร

มีอัตรากำลังทั้งหมด 27 อัตรา อัตราว่าง 2 อัตรา

- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล รวม 13 อัตรา มีคนครอง 12 อัตรา กรอว่าง 1 อัตรา ได้แก่ นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เป็นกรอว่างเดิมองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างจะดำเนินการสรรหาโดยมอบหมายให้ กสธ.เป็นผู้สรรหาแทน

นางเสด็จ แสงภักดี
กรรมการ

- พนักงานจ้างตามภารกิจ 7 อัตรา มีคนครอง 7 อัตรา ไม่มีอัตราว่าง
 - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 12 อัตรา มีคนครอง 11 อัตรา มีอัตราว่าง 1 อัตรา คือ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ขอยุบเลิกปีงบประมาณ 2561
- เรียนท่านประธาน คณะกรรมการ กองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การ ตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรร เงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลลงประจำปี งานเกี่ยวกับการ พัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
- โครงสร้างภายในกองคลัง ประกอบไปด้วย 5 งาน ดังนี้
1. งานการเงิน
 2. งานการบัญชี
 3. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
 4. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
 5. งานตรวจสอบภายใน

นางเยาวณี แสนคำ

- มีอัตรากำลังทั้งหมด 9 อัตรา อัตราว่าง 1 อัตรา
- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 4 อัตรา มีคนครอง 4 อัตรา ขอกำหนด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ 5 อัตรา มีคนครอง 4 อัตรา มีอัตราว่าง 1 อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ขอยุบเลิกปีงบประมาณ 2561
- เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบ คุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการ ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม บำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ ควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน และงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองช่าง ประกอบไปด้วย 4 งาน ดังนี้
1. งานก่อสร้าง
 2. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
 3. งานประสานด้านสาธารณูปโภค
 4. งานการวางผังเมือง

มีอัตรากำลังทั้งหมด 7 อัตรา อัตราว่าง 2 อัตรา

- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 2 อัตรา กรอบว่าง 2 อัตรา ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น เป็นกรอบว่างเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลหัว ช้าง ได้รายงานการสำรวจตำแหน่งไปที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อ

	ดำเนินการสรรหาต่อไป และตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เป็นกรอบว่างเดิมองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง มีความประสงค์ที่มอบหมายให้ กสธ. เป็นผู้สรรหาแทน 1 อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ 5 อัตรา มีคนครอง 5 อัตรา ไม่มีอัตราว่าง
นายธนวัฒน์ แสนบุญ ประธานกรรมการ	จากข้อมูลข้างต้น โดยสรุปมีกองคลังที่ขอกำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา และยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 1 ตำแหน่ง ส่วนสำนักงานปลัด ได้ขอยุบเลิก ตำแหน่ง คนงานทั่วไป 1 ตำแหน่ง และในตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลึง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 ดำเนินการสรรหาโดยมอบหมายให้ กสธ.เป็นผู้สรรหาแทน คณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ครับ
มติที่ประชุม	คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลึง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563
นายธนวัฒน์ แสนบุญ ประธานกรรมการ นางสาวอรุณช วิสุญ กรรมการ/เลขานุการ	3.6 ด้านงบประมาณและการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงเรื่องงบประมาณ และการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรครับ เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. 2561 ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 30,000,000 บาท เป็นฐานการคำนวณ โดยบวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ที่บวกเพิ่ม 5 % แล้วเป็นฐานการคำนวณ และ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ที่บวกเพิ่ม 5 % แล้วเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้ - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ได้จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยผ่านความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง และโดยการอนุมัติของนายอำเภอสุพรรณภูมิ ประกาศ ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2560 เรียบร้อยแล้ว งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 จำนวน 32,000,000 บาท - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 จำนวน 32,000,000 บาท = $(32,000,000 \times 5\%) + 32,000,000 = 33,600,000$ บาท - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 จำนวน 33,600,000 บาท = $(33,600,000 \times 5\%) + 33,600,000 = 35,280,000$ บาท พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน 3 อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน 1 อัตรา ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลึง แต่

ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
ตามมาตรา 35

- ภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 = 8,237,460.00 บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20% = 1,647,492.00 บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = 9,884,952.00 บาท

คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = 30.89 %*

*โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ร้อยละ 30.89 ได้เพิ่ม
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 อัตรา และยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วย
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 ตำแหน่ง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน
1 ตำแหน่ง เรียบร้อยแล้ว

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุ
ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

3.7 แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ภายใต้ภารกิจที่
กำหนดจึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบและ
ต่อเนื่อง ทั้งการเสริมสร้างความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ วิธีปฏิบัติตามภารกิจ หน้าที่
และพัฒนาด้านจิตใจ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานเพียบพร้อมไปด้วยความสามารถ
มีคุณธรรมและจริยธรรม จึงควรมีแนวทางการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วน
ตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ พัฒนาผู้ได้รับการ
บรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้
ปฏิบัติ ให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุก
คนให้ได้รับการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด
การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การ
พัฒนาเฉพาะด้านตามความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับ
บัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ
หน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
2. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
3. หลักสูตรการบริหาร
4. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน
5. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุใน
แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

3.8 การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่มีศีลธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นสำคัญ ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี ให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจากที่สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป และละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลร่วมกันพิจารณาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามหนังสือสั่งการ ซึ่งประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ผมขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามหนังสือสั่งการ

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 โดยให้มีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ
2. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน
3. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน
4. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
5. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง
6. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา
7. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ
8. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน

ส่วนท้องถิ่นทุกคน และให้เลขานุการเป็นผู้สรุป การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แผนอัตรากำลัง 3 ปี และภาระค่าใช้จ่าย ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

นางสาวอรุณช วิสุญ
กรรมการ/เลขานุการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ โดยได้สรุป ดังนี้

1. สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

2. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

3. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย

งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

สรุปโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

โครงสร้างตามอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามอัตรากำลังใหม่
1.สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน 1.2 งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ 1.3 งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู 1.5 งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน 1.6 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ 1.7 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด 1.8 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานศูนย์เยาวชน	1.สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล 1.2 งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานควบคุมภายใน 1.3 งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู 1.5 งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน 1.6 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ 1.7 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด 1.8 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานศูนย์เยาวชน

-งานฝึกอบรมและพัฒนาการ 1.9 งานส่งเสริมเศรษฐกิจ เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล -งานศูนย์ส่งเสริมเศรษฐกิจ 1.10 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรม ศาสนา วัฒนธรรม 1.11 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามประเมินผล 1.12 งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานข้อมูลวิชาการ -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 1.13 งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร -งานวิชาการทางการเกษตร 2.กองคลัง 2.1 งานการเงิน	-งานฝึกอบรมและพัฒนาการ 1.9 งานส่งเสริมเศรษฐกิจ เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล -งานศูนย์ส่งเสริมเศรษฐกิจ 1.10 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรม ศาสนา วัฒนธรรม 1.11 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามประเมินผล 1.12 งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานข้อมูลวิชาการ -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 1.13 งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร -งานวิชาการทางการเกษตร 2.กองคลัง 2.1 งานการเงิน
โครงสร้างตามอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามอัตรากำลังใหม่
-งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน 2.5 งานการบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้	-งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานการบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้

-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 2.5 งานตรวจสอบภายใน -งานจัดทำรายงานทางการเงิน -งานตรวจสอบการจัดตั้งฎีกาเบิกจ่าย -งานวิเคราะห์ ประเมินผลและติดตามผล 3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประมาณการราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานประสานด้านสาธารณูปโภค -งานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานการระบายน้ำ 3.4 งานการวางผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังและพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 2.5 งานตรวจสอบภายใน -งานจัดทำรายงานทางการเงิน -งานตรวจสอบการจัดตั้งฎีกาเบิกจ่าย -งานวิเคราะห์ ประเมินผลและติดตามผล 3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประมาณการราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานประสานด้านสาธารณูปโภค -งานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานการระบายน้ำ 3.4 งานการวางผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังและพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง
---	---

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ได้จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยผ่านความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง และโดยการอนุมัติของ นายอำเภอสุวรรณภูมิ ประกาศ ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2560 เรียบร้อยแล้ว งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 จำนวน 32,000,000 บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 จำนวน 33,600,000 บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 จำนวน 35,280,000 บาท

พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน 3 อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน 1 อัตรา ที่ได้รับเงินเดือนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่

ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
ตามมาตรา 35

- ภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 = 8,237,460.00 บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20% = 1,647,492.00 บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = 9,884,952.00 บาท

คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = 30.89 %*

*โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ร้อยละ 30.89 ได้เพิ่ม
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 อัตรา และยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วย
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 ตำแหน่ง ตำแหน่ง พนักงานทั่วไป จำนวน
1 ตำแหน่ง เรียบร้อยแล้ว

การจัดทำบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน

ราชการ

ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่
มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ภายใต้
ภารกิจที่กำหนดจึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างเป็น
ระบบและต่อเนื่อง 5 ด้าน ได้แก่

1. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
2. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
3. หลักสูตรการบริหาร
4. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน
5. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน
และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบ มีมติเห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุ
ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 และเสนอให้
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้
ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องอื่น ๆ

นายธนวัฒน์ แสนบุญ ในวาระอื่น ๆ นี้คณะกรรมการท่านใดมีข้อราชการจะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ
ประธานกรรมการ

ที่ประชุม - ไม่มี-

นายธนวัฒน์ แสนบุญ ถ้าไม่มีผม ขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประธานกรรมการ ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย และให้
เลขานุการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
ร้อยเอ็ด ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ผมขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุม เวลา 16.30 น.

(ลงชื่อ)

ผู้บันทึกการประชุม

(นางสาวอรนุช วิสุญ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธนวัฒน์ แสนบุญ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

ประธานกรรมการฯ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี			อัตราค่าจ้างคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๔๗๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	(๓๙,๘๘๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	ว่างเต็ม
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๙๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๘	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑	-	-	+๑	๒๙๗,๙๐๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๙,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๗๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๗,๘๘๐	(๑๔,๖๕๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	ยุบเลิกเมื่อว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๓	คนงานทั่วไป		๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ขก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ขก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	(๑๒,๒๔๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๗๐,๘๘๐	(๑๒,๖๕๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๐๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๖,๙๒๐	(๑๒,๓๕๐)

[illegible]

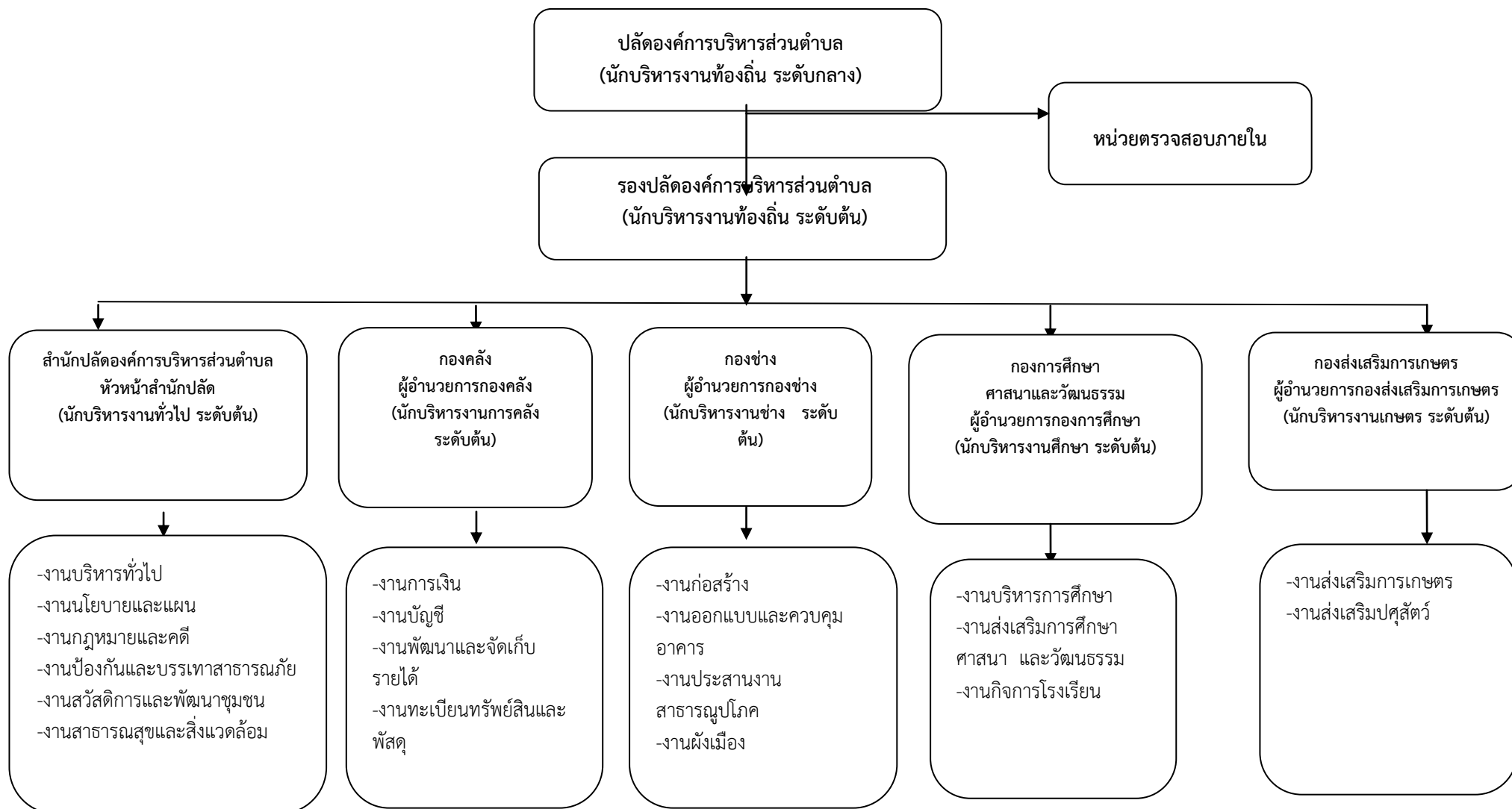
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
							(คน)			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
	กองส่งเสริมการเกษตร																		
๓๙	ผู้อำนวยการกองส่งเสริม การเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๔๐	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
(๕)	รวม		๔๖	๓๘	๘,๗๘๗,๔๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๕	๔๕	๔๖	-	-	+๑	๙๓๒,๗๐๐	๓๐๔,๐๔๐	๓๐๙,๐๘๐	๑๐,๑๔๑,๐๒๐	๑๐,๔๔๗,๔๖๐	๑๓,๖๑๑,๐๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทน อื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๕๒๑,๑๕๓	๑,๕๖๗,๑๑๙	๒,๐๔๑,๖๕๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๖๖๒,๑๗๓	๑๒,๐๑๔,๕๗๙	๑๕,๖๕๒,๖๕๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕.๑๕	๒๕.๙๑	๓๓.๗๕	

หมายเหตุ

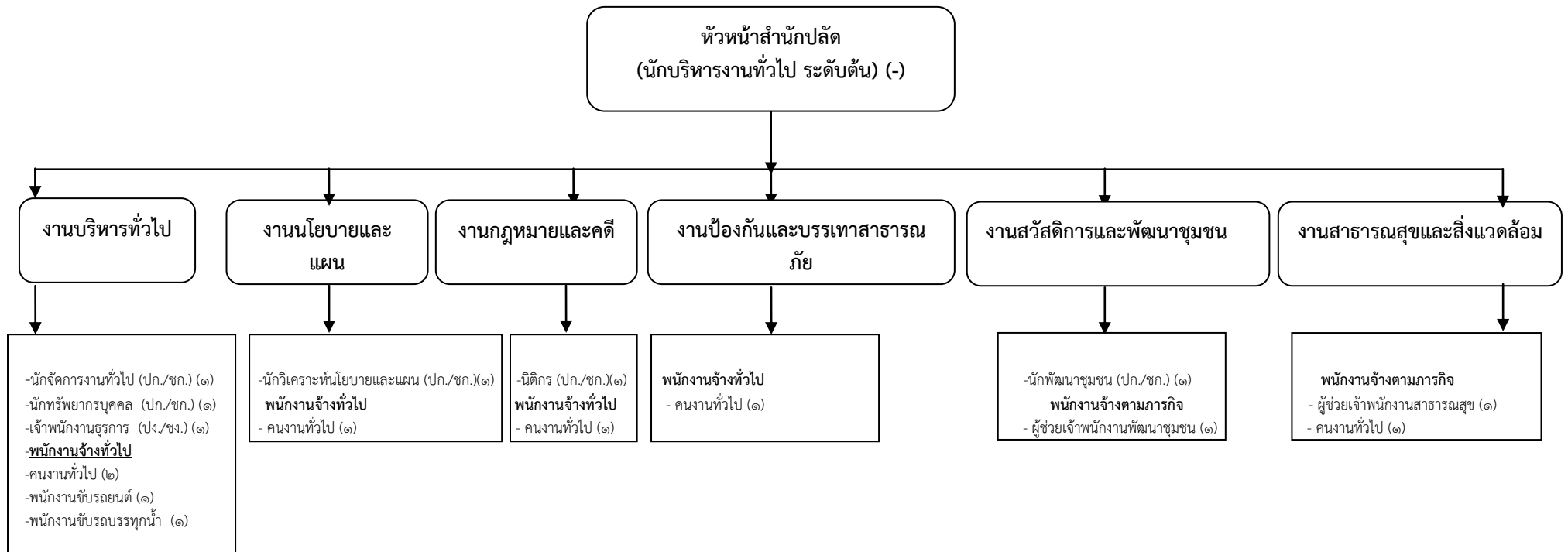
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๔๖,๓๖๗,๙๑๙
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๔๘,๖๘๖,๓๑๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๔๖,๓๖๗,๙๑๙

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

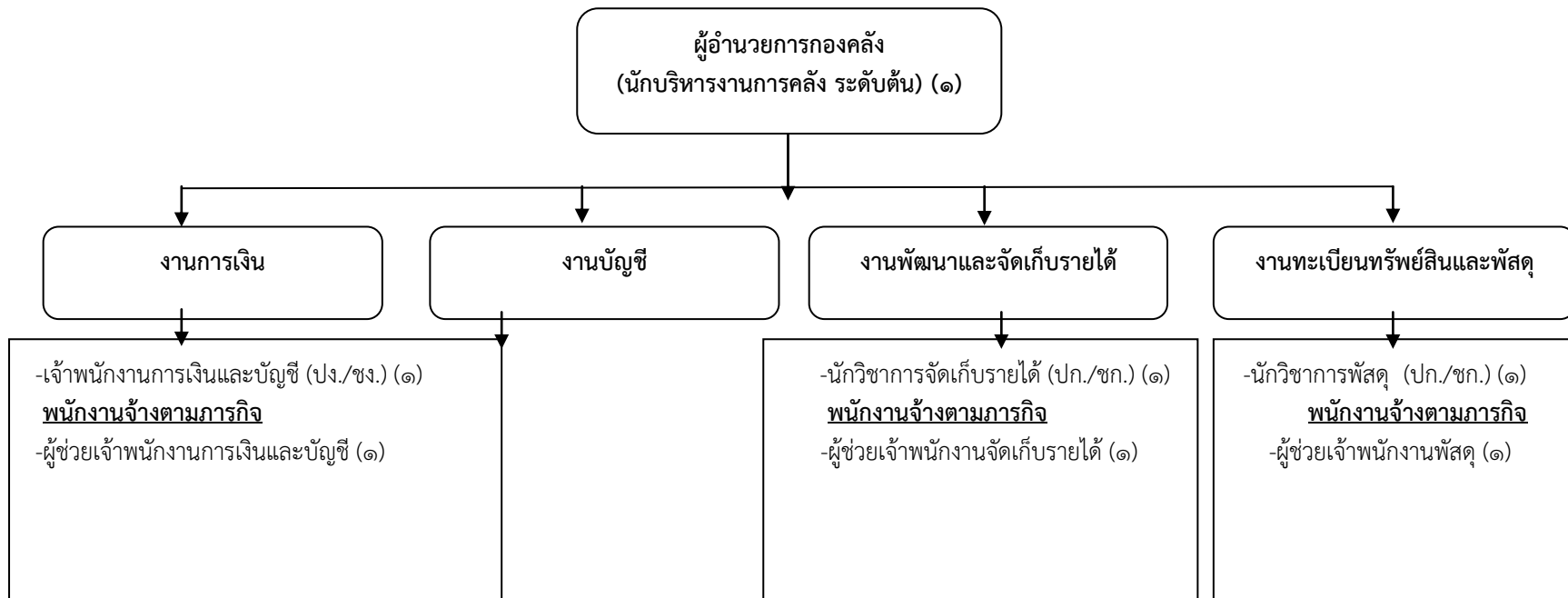


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๒	-	๑	-	-	๒	๘

โครงสร้างองค์กร



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง

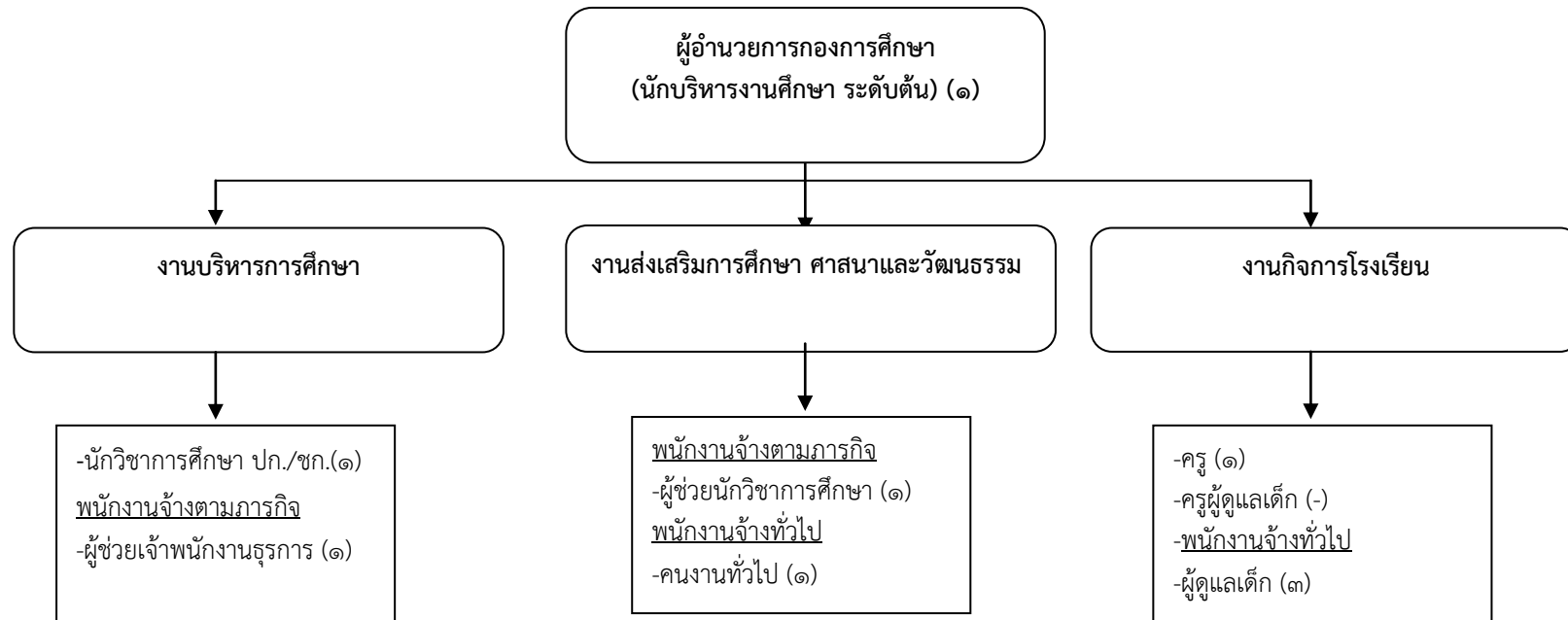
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานก่อสร้าง
งานออกแบบและควบคุมอาคาร
งานประสานงานสาธารณูปโภค
งานผังเมือง

-นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (-)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
 -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
 -คนงานทั่วไป (๒)

[illegible]

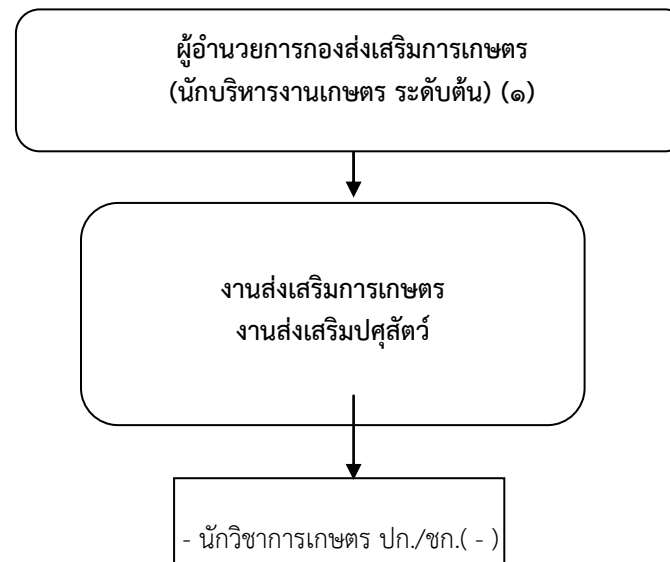
โครงสร้างกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม



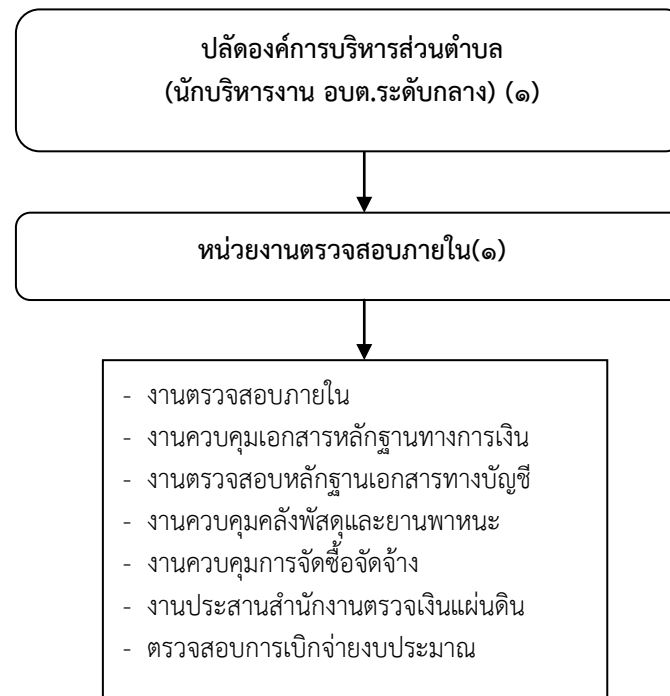
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	๔

ตำแหน่ง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	-	๑	-

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร

[illegible]

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	นางอรรณณ ไชยนิรินทร์	ปริญญาตรี (บริหารรัฐกิจ)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๙,๘๘๐
๒	นายชานน ไกรกลาง	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖,๓๑๐
	สำนักปลัด											
๓	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	-	ชอกสถ.
๔	นางเบญจพร ศรีแสง	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๒๙,๖๘๐
๕	นายธนกฤต เลื่อมใส	ปริญญาตรี (นิติศาสตรบัณฑิต)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙๔,๖๔๐	-	-	๑๖,๒๒๐
๖	นางโสภา สีมานอก	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๗๑,๔๔๐	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๗	นายณภัทร ภูธนกุลเมธพร	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๑๗,๒๙๐
๘	น.ส.ณัชฎา ทองสุขนอก	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๒๗,๔๘๐
๙	น.ส.พรทิพย์ ศักดิ์กุลพิทักษ์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๔,๒๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	น.ส.ชนิษฐา ขวานเพชร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยจพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยจพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๗๕,๘๐๐	-	-	๑๔,๖๕๐
๑๑	น.ส.ปัทมา ทากุดเรือ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยจพง.สาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยจพง.สาธารณสุข	-	๑๔๒,๒๐๐	-	-	๑๑,๘๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	น.ส.จิราพร ศรีปัจฉิม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๓	นายนิกรณ์ ลาตบัวผัน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๔	-ว่าง-	-		คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๕	นายเสรี มณีสิงห์	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุก	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๖	นายณัฐริกา พลหาญ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๗	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	
๑๘	นายธนาภรณ์ เพียรแก้ว	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๙	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	
	กองคลัง											
๒๐	นางบุญช่วย ไชยบุรี	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐
๒๑	น.ส.อมรรัตน์ โยธาฤทธิ์	ปวส. (การบัญชี)	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	
๒๒	น.ส.วาสนา สมบัติไทย	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	
๒๓	น.ส.รัตนภรณ์ สันทิต	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๔	น.ส.สาวิตรี ถาดจังหวีด	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๒๕	น.ส.ศินีนาก ปุกิจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๘๔๐	-	-	
๒๖	น.ส.สุริพร จันทร์ภิรมย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๕,๖๐๐	-	-	
	กองช่าง											
๒๗	นายจิตวัฒน์ ฐานเจริญ	ปริญญาโท (วางแผนภาคและเมือง บัณฑิต)	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๒๘	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	-	-	-	ขอทด.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๙	นางวรรณช ทองภู	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	นายไกรยะสิทธิ์ ตะวงษ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๑	น.ส.ทัศนีย์วรรณ พิศนอก	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๓๒	นายโกมุทร์ ชุ่มกลาง	ปริญญาโท (การศึกษา มหาบัณฑิต)	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
๓๓	น.ส.นุจรินัย ภูศรี	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๗๕,๗๖๐	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๓๔	-ว่าง-	-	๓๐-๒-๐๖๘๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ขอกสถ.
๓๕	น.ส.นงนุช เชียงพฤกษ์	ศษ.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๓๐-๒-๐๗๙๓	ครู	คศ.๒	๓๐-๒-๐๗๙๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	งบบุตหนุนฯ
๓๖	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	รอจัดสรร อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๗	น.ส.อุมาพร กลอุปฮาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๒๘๐	-	-	
๓๘	น.ส.จิระนันท์ ภูริขจรเสฏฐ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๐๓,๔๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๙	นางสุดารัตน์ คงชมพู	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๐	น.ส.ศิริลักษณ์ ศรีอำไพ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๑	นางบุญหลาย สร้างไธสง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๒	น.ส.จินตนา ทัพพาสา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	กองส่งเสริมการเกษตร											
๔๓	นางภลิณี ทับสีแก้ว	ร.ม.	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
๔๔	นายจักรพงษ์ ศิริภิมย์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๕,๔๒๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๔๕	น.ส.ปวีณา พนมเขต	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๕,๐๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ภายในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๓. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

