



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามราชบัญญัติแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหของจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีส่วนพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีการราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (RELATIVE Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลในการที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรกิจ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะหน่วยงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมากรวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๙ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้



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

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **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 การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้



๓.๙.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล คို့ได้ ดังนี้

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

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

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลคို့ได้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วย บริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด อบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการจัดวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



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

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

๓.๙.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงาน ถ้าผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา



บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ 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

กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด



โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มักจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสวัสดิการสังคม

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบงเหนือ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๑๐ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑๐.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้

๓.๑๐.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๑๐.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ



๓.๑๐.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๑๐.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้

๓.๑๐.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๑๐.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๑๑ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๑๑.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรง ลงได้

๓.๑๑.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๑๑.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๑๑.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๑๑.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี



ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ โดยรวม

๓.๑๑.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๑๒ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๑๒.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑๒.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑๒.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้

๓.๑๒.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๑๒.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๑๒.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๑๒.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

๓.๑๒.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านในเขตตำบลค้อใต้ ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านค้อใต้
- หมู่ที่ ๒ บ้านหนองแค
- หมู่ที่ ๓ บ้านขาม
- หมู่ที่ ๔ บ้านชุมพล
- หมู่ที่ ๕ บ้านคำเจริญ
- หมู่ที่ ๖ บ้านหนองไช่
- หมู่ที่ ๗ บ้านท่าวัด
- หมู่ที่ ๘ บ้านนาสมบูรณ์
- หมู่ที่ ๙ บ้านขามพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองแคสอง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ (เป็น อบต.ขนาดกลาง)

ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๔๔๗ ม. ๓ บ้านขาม อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

โทรศัพท์. ๐๔๒-๗๐๔-๗๓๘ โทรสาร. ๐๔๒-๗๐๔-๗๓๗

ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อยู่ห่างจากอำเภอสว่างแดนดิน

๑๘ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดสกลนคร ๑๐๕ กิโลเมตร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบเหมาะแก่การเกษตร การปลูกพืชไร่ การขุดบ่อบาดาล เพื่อทำการเกษตร

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบเหมาะแก่การทำเกษตร การปลูกพืชไร่ การขุดบ่อบาดาล เพื่อทำการเกษตรสภาพภูมิอากาศ สภาพอากาศเป็นแบบมรสุม โดยทั่วไปมี ๓ ฤดู

- ฤดูร้อน ระยะเวลาประมาณ ๓ เดือน ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคม
- ฤดูฝน ระยะเวลาประมาณ ๕ เดือน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - ตุลาคม
- ฤดูหนาว ระยะเวลาประมาณ ๔ เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม - กุมภาพันธ์

๑.๔ ลักษณะของดิน

เป็นดินร่วนปนทราย บางพื้นที่เป็นลักษณะดินเค็ม



๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ตำบลค้อไต้มีแหล่งน้ำสำคัญ คือ ลำน้ำสงคราม , ลำห้วยตาซุย , ลำห้วยปอแดง , ลำห้วยกุดนางอ่า , ห้วยกุดจิก และมีหนองน้ำขนาดใหญ่ คือ หนองแคและหนองบะกลาง ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตร

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตตำบลค้อไต้มีป่าไม้ ชุมชนที่ได้รับการอนุรักษ์ในบริเวณวัด ส่วนใหญ่เป็นไม้ยืนต้น ไม้ผลัดใบ

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการเมืองการปกครอง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ผู้ปกครอง	หมายเหตุ
๑	บ้านค้อไต้	นายเสถียร หงษ์ทอง	กำนัน
๒	บ้านหนองแค	นายสายัญ ช้อนกลิ่น	ผู้ใหญ่บ้าน
๓	บ้านขาม	นางสมถวิล พรหมแสงใส	ผู้ใหญ่บ้าน
๔	บ้านชุมพล	นายพรหมมา บุตรจันทร์	ผู้ใหญ่บ้าน
๕	บ้านคำเจริญ	นายราวี โคตบุรี	ผู้ใหญ่บ้าน
๖	บ้านหนองไผ่	นายอุดมชัย อาลัย	ผู้ใหญ่บ้าน
๗	บ้านท่าวัด	นายบุญใส โทบุตร	ผู้ใหญ่บ้าน
๘	บ้านนาสมบูรณ์	นายโกวินทร์ วันทาวงค์	ผู้ใหญ่บ้าน
๙	บ้านขามพัฒนา	นางศรรัตน์ สิงห์กัน	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๐	บ้านหนองแคสอง	นายระวี สุเมฆา	ผู้ใหญ่บ้าน



มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	จรดตำบลบงใต้	อำเภอสว่างแดนดิน	จังหวัดสกลนคร
ทิศใต้	จรดตำบลบงเหนือ	อำเภอสว่างแดนดิน	จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันออก	จรดตำบลหนองหลวง	อำเภอสว่างแดนดิน	จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันตก	จรดตำบลบ้านยา	อำเภอหนองหาน	จังหวัดอุดรธานี

เนื้อที่

พื้นที่ ๓๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๑,๘๗๕ ไร่

พื้นที่ทำการเกษตรประมาณ ๑๗,๕๐๐ ไร่

พื้นที่อยู่อาศัยประมาณ ๕๐๐ ไร่

๒.๒ การเลือกตั้ง

มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น กรณีครบวาระการดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ ๑๙ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๖ และคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ประกาศการรับรองผลการเลือกตั้งเมื่อวันที่ ๑๔ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ ๑๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ และดำรงตำแหน่งต่อตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑/๒๕๕๗ เรื่องการได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว สั่ง ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

ประชากรทั้งสิ้น	๖,๗๙๒	คน
แยกเป็นชาย	๓,๓๓๔	คน
แยกเป็นหญิง	๓,๔๕๘	คน

ตารางแสดงจำนวนประชากรในพื้นที่ตำบลค้อใต้

ตารางที่ ๑ สถิติประชากรชาย/หญิง และจำนวนครัวเรือนระดับตำบล

ประชากรทั้งสิ้น ๖,๗๙๒ คน แยกเป็นชาย ๓,๓๓๔ คน หญิง ๓,๔๕๘ คน จำนวน ๑,๗๕๘ ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)		
		(หลังคา)	ชาย	หญิง	รวม
๑	ค้อใต้	๑๒๑	๒๑๗	๒๓๓	๔๕๐
๒	หนองแค	๑๘๖	๓๒๙	๓๔๐	๖๖๙



๓	ขาม	๒๙๓	๕๒๓	๖๐๒	๑,๑๒๕
๔	ชุมพล	๒๕๐	๔๗๒	๔๕๗	๙๒๙
๕	คำเจริญ	๒๑๙	๔๙๑	๔๔๘	๙๓๙
๖	หนองไผ่	๑๐๘	๒๐๕	๒๒๑	๔๒๖
๗	ท่าวัด	๖๐	๑๑๕	๑๒๐	๒๓๕
๘	นาสมบูรณ์	๑๒๙	๑๗๑	๑๘๒	๓๕๓
๙	ขามพัฒนา	๒๓๑	๔๕๒	๕๔๑	๙๙๓
๑๐	หนองแคสอง	๑๖๑	๓๕๙	๓๑๔	๖๗๓

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอสว่างแดนดิน (ข้อมูล ณ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๑)

สภาพทางสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ มีลักษณะทางสังคมเป็นแบบสังคมร่วมสมัย โดยนำเอาศิลปะวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษมาผสมผสานกับวัฒนธรรมสมัยใหม่ ประชาชนในชุมชนมีการดำรงชีวิตที่เรียบง่าย อยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัย เป็นสังคมเกษตรกรรมที่สงบสุข ในชุมชนไม่มีความขัดแย้งทั้งทางศาสนา วัฒนธรรม และกฎระเบียบ

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ตำบลค้อใต้ มีโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๖ แห่ง

- | | |
|---|--------|
| ๑. โรงเรียนบ้านค้อใต้ | หมู่ ๑ |
| ๒. โรงเรียนหนองแคหนองไผ่(อำนวยการศิลป์) | หมู่ ๒ |
| ๓. โรงเรียนบ้านขาม (ขามเขตวิทยาการ) | หมู่ ๓ |
| ๔. โรงเรียนชุมพลศึกษา | หมู่ ๔ |
| ๕. โรงเรียนคำเจริญวิทยา | หมู่ ๕ |
| ๖. โรงเรียนกุดจิกนาสมบูรณ์ | หมู่ ๘ |

มีโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนบ้านขาม (ขามเขตวิทยาการ) หมู่ ๓ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทำการเรียนการสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ๑ แห่ง ณ บ้านชุมพล



๔.๒ สาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเฉลิมพระเกียรติ จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่บ้านขาม หมู่ที่ ๓

๔.๓ อาชญากรรม

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

มี อปพร. ทุกหมู่บ้าน	จำนวน	๑๕๓	คน
มี ตำรวจบ้าน	จำนวน	๔๑	คน
มี หน่วยกู้ภัยตำบลค้อใต้	บริการประชาชนตลอด	๒๔	ชั่วโมง

๔.๔ ยาเสพติด

๑. ผู้เสพสารเสพติด ที่ได้รับการบำบัด จำนวน ๕ คน

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบล ค้อใต้ ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- ๑ ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ

สถาบันและองค์กรศาสนา

ตำบลค้อใต้ มีวัดจำนวน ๗ แห่ง วัดที่มีชื่อเสียงคือ วัดป่าแก้ว ตั้งอยู่ที่บ้านชุมพล หมู่ที่ ๔ ซึ่งมีหลวงปู่่นวล หล้า ฐิตธัมโม เป็นพระที่ปฏิบัติชอบ เป็นที่เคารพนับถือของประชาชนในตำบลและพุทธศาสนิกชนทั่วไป และ วัดพระธาตุฝุ่น ตั้งอยู่ที่บ้าน คำเจริญ หมู่ที่ ๕

วัดในตำบลค้อใต้ มีดังนี้

๑. วัดสว่างแดนดิน	หมู่ ๑
๒. วัดมาลานิmitt	หมู่ ๒
๓. วัดป่าแก้ว	หมู่ ๔
๔. วัดพระธาตุฝุ่น	หมู่ ๕
๕. วัดมงคลไชยาราม	หมู่ ๖
๖. วัดแจ้งวิสุทธาราม	หมู่ ๗
๗. วัดดงเงินทอง	หมู่ ๑๐

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม

มีถนนเชื่อมต่อกับหมู่บ้าน โดยมีถนนลาดยางผ่าน ๑๐ หมู่บ้าน คือ บ้านค้อใต้ ,บ้านหนองไช้,บ้านหนองแค,บ้านหนองแคสอง,บ้านขาม,บ้านขามพัฒนา,บ้านนาสมบูรณ์,บ้านชุมพล,บ้านคำเจริญ และบ้านท่าวัด



๕.๒ การไฟฟ้า

ประชาชนในเขตตำบลค้อใต้ มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน แต่เนื่องจากการขยายเขตครัวเรือนออกไปพักอาศัยตามไร่นา ทำให้ไฟฟ้ามิใช้ไม่ทั่วถึง

๕.๓ การประปา

- แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำน้ำ, ลำห้วย	๕	สาย
บึง,หนองและอื่นๆ	๑๐	แห่ง

- แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย	๗	แห่ง
บ่อน้ำตื้น	๒๕	แห่ง
บ่อบโยก (บาดาล)	๑๓	แห่ง

๕.๔ โทรศัพท์

การติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ และมีเสาสัญญาณโทรศัพท์ ๒ สัญญาณ ได้แก่ บมจ.โทเทิล แอ็คซิส คอมมูนิเคชั่น และดีแทค

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

๑. มีไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ – เสาร์ (วันเสาร์ ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์

๕.๖ เส้นทางคมนาคม

ในเขตตำบลค้อใต้เส้นทางคมนาคมในพื้นที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร ประชากรในพื้นที่ตำบลค้อใต้ ส่วนมาก ๘๐ % ประกอบอาชีพทางการเกษตรกร เช่น ทำนา ทำไร่

๖.๒ การประมง ประชากรในพื้นที่ตำบลค้อใต้ ไม่มีการประมง

๖.๓ การปศุสัตว์ เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและเป็นอาชีพเสริม เช่นการเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ ปลา เป็นต้น

๖.๔ การบริหาร

ธนาคาร	๑	แห่ง
รีสอร์ท	๓	แห่ง
ปั้มน้ำมัน	๓	แห่ง
โรงสี	๑๕	แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตตำบลค้อใต้ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ทาง อบต.ค้อใต้ ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดประเพณีต่างๆการจัดสร้างสวนสาธารณะสำหรับพักผ่อนหย่อนใจ



๖.๖ อุตสาหกรรม

-

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ประชาชนมีการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว และเป็นการส่งเสริมรายได้ในพื้นที่ประมาณ ๒๐ กลุ่ม เช่น กลุ่มทอผ้า กลุ่มเลี้ยงโค เป็นต้น

๖.๘ แรงงาน

สภาพแรงงานในพื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตร ทำนา เลี้ยงสัตว์เมื่อว่างเว้นจากการเก็บเกี่ยว ผลผลิตทางการเกษตรแล้วมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจนไปทำงานต่างจังหวัดเมือง โดยเฉพาะแรงงานช่วงอายุ ๒๕-๔๕ ปี จะทำงาน เมืองใหญ่ๆ หรือ นิคมอุตสาหกรรม รวมถึงในต่างประเทศอีกด้วย

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานหรือชุมชน

ตำบลค้อใต้ เป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท มีการดำรงชีวิตที่เรียบง่าย อยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัย ประชากรมีอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ อาทิเช่น การทำนา การทำไร่ ทำสวน นอกจากนี้ยังมีการปลูกพืชผักสวนครัวไว้รับประทานตามหัวไร่ปลายนา บริเวณครัวเรือน เป็นการลดรายจ่าย และรักษาสุขภาพ

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประชากรในพื้นที่ตำบลค้อใต้ ส่วนมาก ๘๐ % ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่

ที่	ชื่อบ้าน	พื้นที่ ถือครอง	พื้นที่ทำการเกษตร					รวม
			ทำนา	ทั่วไป	พืชผัก	ผลไม้	ไม้ดอก ไม้ยืนต้น	
๑	ค้อใต้	๑,๒๗๕	๑,๐๘๐	๘๐	๒	๑๕	๐	๑,๑๗๕
๒	หนองแค	๑,๔๓๑	๑,๓๗๐	๔๐	๑	๒๐	๐	๑,๔๓๑
๓	ขาม	๒,๘๗๗	๒,๖๑๐	๑๙๐	๒	๔๕	๐	๒,๘๕๗
๔	ชุมพล	๒,๘๐๔	๒,๑๖๐	๔๕๐	๒	๑๐๒	๐	๒,๗๑๔
๕	คำเจริญ	๒,๕๖๐	๑,๙๙๘	๓๗๐	๒	๑๕๐	๐	๒,๕๒๐
๖	หนองไชย	๑,๑๘๑	๘๗๐	๑๒๐	๑	๑๐	๐	๑,๐๐๑
๗	ท่าวัด	๖๕๘	๕๓๒	๖๐	๑	๑๕	๐	๖๐๘
๘	นาสมบุญ	๗๒๑	๕๗๒	๑๐	๔	๙	๐	๕๙๕
๙	ขามพัฒนา	๒,๔๔๕	๑,๙๑๑	๒๐๐	๒	๙๒	๐	๒,๒๐๕
๑๐	หนองแคสอง	๑,๖๓๘	๑,๔๗๐	๒๐	๑	๑๗	๐	๑,๕๓๘
	รวม	๑,๗๕๔๐	๑๔,๕๗๓	๑,๕๗๐	๑๘	๔๗๓	๐	๑๖,๖๓๔



๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ตำบลคือได้มีแหล่งน้ำสำคัญ คือ ลำน้ำสงคราม,ลำห้วยตาซุย,ลำห้วยปอแดง,ลำห้วยกุดนางอำเภอ ห้วยกุดจิก และมีหนองน้ำขนาดใหญ่ คือ หนองแคและหนองบะกลาง ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตร

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือเพื่อการอุปโภค บริโภค)

ตำบลคือได้มีน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคใช้ระบบประปาหมู่บ้าน และระบบประปาภูเขาบริการประชาชน

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ในตำบลคือได้มีผู้นับถือศาสนา พุทธ เป็นส่วนใหญ่ และมีผู้นับถือศาสนา คริสต์ เป็นส่วนน้อย

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น เป็นไปตามฮีตสิบสอง คองสิบสี่ เป็นบุญผะเหวด บุญซำฮะ บุญข้าวประดับดิน บุญข้าวสาก บุญกฐิน เป็นต้น และมีการถือฮีตสิบสอง ศาลเจ้าปู่ตาเพื่อสำนึกคุณที่ทานดลบันดาลคุ้มครองให้พืชพันธุ์ธัญญาหาร อุดมสมบูรณ์ตามฤดูกาล

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสารใช้สำหรับในครัวเรือน และการทอผ้า วิธีการทอเสื่อจากต้นกก และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๐ % พูดภาษาอีสาน

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ทรัพยากรธรรมชาติ

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้ ได้แก่ เสื่อที่ทอจากต้นกก ผ้าที่ทอจากผ้าฝ้ายและผ้าไหม เครื่องจักสานที่ทำจากไม้ไผ่

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากแม่น้ำสงคราม อ่างเก็บน้ำห้วยทราย ลำห้วยตาซุย ลำห้วยกุดจิก หนองบะกลาง ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ และบางแห่งเค็ม ไม่สามารถใช้ดื่มและอุปโภคได้



ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลคือได้ คือ “ **พัฒนาคือได้ให้น่าอยู่ หมู่บ้านเข้มแข็ง ประชาชนกินดีอยู่ดี สร้างสามัคคีในชุมชน** ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลคือได้เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลคือได้

วิสัยทัศน์ “**พัฒนาคือได้ให้น่าอยู่ หมู่บ้านเข้มแข็ง ประชาชนกินดีอยู่ดี สร้างสามัคคีในชุมชน**”

๑. ยุทธศาสตร์ ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

** ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- ๑.๑ แนวทาง การจัดการศึกษา และการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา
- ๑.๒ แนวทาง การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๓ แนวทาง การสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สตรี เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์ และผู้ยากจน
- ๑.๔ แนวทาง การส่งเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรค
- ๑.๕ แนวทางการส่งเสริมสุขภาพ และพัฒนาสถาบันครอบครัว

** ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๒.๑ แนวทางการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- ๒.๒ แนวทาง การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๓ แนวทาง การบริการประชาชน
- ๒.๔ แนวทาง การแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริต คอร์รัปชัน
- ๒.๕ แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๖ แนวทาง การอนุรักษ์ ฟื้นฟูบำบัด ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



๒.๗ แนวทาง การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

๒.๘ แนวทาง การพัฒนาองค์กรและบุคลากร

๒.๑๐ แนวทางการปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๒.๑๑ แนวทางการจัดหาและพัฒนารายได้

**** ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม**

๓.๑ แนวทางการปรับโครงสร้างพื้นฐานระบบการผลิตทาง การเกษตรและปศุสัตว์

๓.๒ แนวทาง การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจ พอเพียง

๓.๓ แนวทาง การส่งเสริมเกษตรอินทรีย์

๓.๔ แนวทาง การส่งเสริมการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ

๓.๕ แนวทาง การแปลงสินทรัพย์เป็นทุน

**** ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว**

๔.๑ แนวทาง การอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปปะ ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒ แนวทางจัดให้มี และการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

๔.๓ แนวทาง การส่งเสริมท่องเที่ยว

๒. เป้าประสงค์

๑ การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๒ มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สะดวกครบถ้วน

๓ ส่งเสริมการพัฒนาด้านเศรษฐกิจการมีรายได้ มีงานทำและสวัสดิการที่ดีขึ้น

๔ ส่งเสริมการศึกษา กีฬา อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓. ตัวชี้วัด

ร้อยละของความสำเร็จของเป้าหมาย/ผลผลิตโครงการ

๔. ค่าเป้าหมาย

ค่าที่แสดงความก้าวหน้าของเป้าหมาย

๕. กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



๑. พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาชาวบ้านสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ
๓. ส่งเสริมให้ชุมชนมีความสามัคคี ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และมีสุขภาพดี
- ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม
๕. ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนเพื่อลดรายจ่ายเพิ่มรายได้
๖. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม ด้านไฟฟ้า ด้านประปาและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

๑. ปรับโครงสร้างพื้นฐานระบบการผลิตทาง การเกษตรและปศุสัตว์
๒. ส่งเสริมการพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจ พอเพียง
๓. การส่งเสริมเกษตรอินทรีย์
- ๔ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ

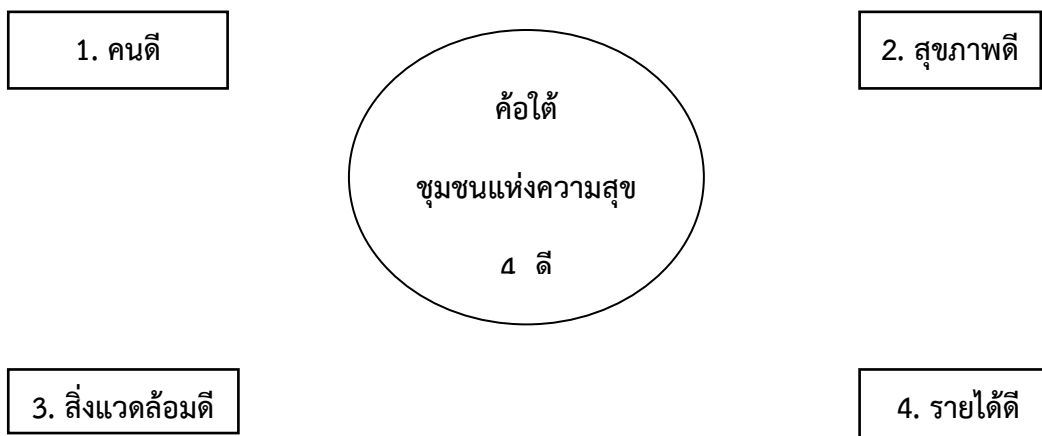
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปปะ ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒ พัฒนาและการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ



๖. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ คือ เราจะมีความสุขไปด้วยกัน ภายใต้คือชุมชนแห่งความสุข ๔ ดี ประกอบด้วย



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑ การวิเคราะห์การจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

วิเคราะห์ศักยภาพจากปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ (Inside out)

๑. จุดแข็ง (STRENGTHS)

- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ
- การมีส่วนร่วมของประชาชน
- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีการแบ่งงาน/มอบหมายงานหน้าที่รับผิดชอบ
- อยู่ใกล้ถนนสายหลัก การคมนาคมสะดวก
- มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และแหล่งน้ำ
- มีผลผลิตทางการเกษตรที่สมบูรณ์



- มีเหตุการณ์พืชน้ำและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ประชาชนบางส่วนมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ
- เป็นตำบลขนาดกลาง การติดต่อ สื่อสารสะดวกรวดเร็ว

๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)

- มีแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ
- โครงสร้างพื้นฐานยังไม่ครบทั้งตำบล
- มีแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรจำกัด
- ชุมชนไม่เข้มแข็ง การรวมกลุ่มประกอบอาชีพไม่ยั่งยืน
- ขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- องค์กรทำงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุก

๓. โอกาส (OPPORTUNITIES)

- นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น
- การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาเสียดิต ตามนโยบายของรัฐ
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการ และมีกระจาย

อำนาจหน้าที่ให้โดยตรง

๔. อุปสรรค (TREATS)

- กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอในการดำเนินงาน
- ภาระหน้าที่ถ่ายโอนมากขึ้น แต่บุคลากรมีน้อยและไม่มีความชำนาญงานที่

ได้รับถ่ายโอน

- ค่านิยมเปลี่ยนไป



การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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



๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))



๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

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

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้จะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๕ และประกอบกับ มาตรา ๖๗ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒

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

๖.๒ ภารกิจรอง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๕ และประกอบกับ มาตรา ๖๘ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร



- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรสินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพยากรสินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) การท่องเที่ยว
- (๑๑) การผังเมือง

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานมาถูกทิศทางหรือไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



(SWOT ANALYSIS)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
(๑) มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจมีการแบ่งงาน/มอบหมายงานหน้าที่รับผิดชอบ (๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความตั้งใจและเสียสละในการทำงานสูง และสามารถพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับภารกิจใหม่ได้ (๓) ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการยอมรับระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ทำให้มีปัญหาในการทำงานน้อย (๔) มีการทำงานที่ประสานกันเป็นอย่างดี ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่างๆ (๕) ชุมชนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสูง ไม่มีความขัดแย้งการเมืองท้องถิ่นในระดับถึงขั้นแตกหัก การต่อสู้ทางการเมืองมีระดับความรุนแรงปกติ (๖) ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งอยู่ใกล้ถนนสายหลัก การคมนาคมสะดวกอยู่ห่างจากตัวจังหวัดในระยะทางที่เหมาะสมจะเป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างตัวจังหวัดสกลนครกับจังหวัดอุดรธานี อำเภอกาบังและท้องถิ่นข้างเคียง (๗) มีวัดเป็นศูนย์รวมใจประชาชนที่เป็นที่เคารพนับถือวัดที่มีชื่อเสียงคือ วัดป่าแก้ว ตั้งอยู่ที่บ้านชุมพล หมู่ที่ ๔ ซึ่งมีหลวงพ่ออุ่นห่อ ฐิตธัมโมเป็นพระที่ปฏิบัติชอบเป็นที่เคารพนับถือของประชาชนในตำบลและพุทธศาสนิกชนทั่วไปและ วัดพระธาตุฝุ่น ตั้งอยู่ที่บ้าน คำเจริญ หมู่ที่ ๕	(๑) การบริหารงาน การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะเชิงรับมากกว่าเชิงรุก (๒) การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานในลักษณะของงานประจำสูง ยังขาดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่มองถึงอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะยาว (๓) การพัฒนาบุคลากร บุคลากรยังขาดความรู้ความชำนาญในสายงานอาชีพ ประกอบกับบุคลากรขาดความตื่นตัวในการพัฒนางานของตน (๔) ภารกิจงานบางอย่างขาดระเบียบกฎหมายรองรับที่ชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาในแนวทางปฏิบัติเป็นเหตุให้ถูกหักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบภายนอก



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ (ระดับตัวบุคลากร)

โอกาส	ข้อจำกัดหรืออุปสรรค
(๑) การกระจายอำนาจ เป็นหลักการที่ยังเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาการให้บริการของรัฐกับประชาชน (๒) รูปแบบการบริหารงานแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ยังเป็นที่ยอมรับว่าสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ในระดับดี มีวิวัฒนาการที่ยาวนานพอที่จะสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของประชาชน (๓) นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาท้องถิ่น (๔) มีแผนการกระจายอำนาจที่มีการกำหนดภารกิจและขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน มีการกำหนดสัดส่วนรายได้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับในภาพรวมที่ชัดเจน การจัดสรรภาษีและเงินอุดหนุนมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมมากขึ้น	(๑) นโยบายด้านการกระจายอำนาจในระดับปฏิบัติยังไม่ชัดเจน (๒) มีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับปัญหาคอร์รัปชันและการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องของท้องถิ่นทุกรูปแบบ (๓) ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน มีอัตราการว่างงานสูง มีการว่างงานตามฤดูกาลในอัตราสูง เนื่องจากการผลิตยังพึ่งพาการเกษตรซึ่งยังขาดการส่งเสริมการแปรรูปและไม่มีตลาดรองรับที่แน่นอน (๕) สังคมโดยทั่วไปมีปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหายาเสพติด แนวโน้มอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุมากกว่าวัยแรงงาน (๖) การขยายตัวของเขตเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดหาบริการพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการ (๗) งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอในการดำเนินงาน (๘) ภาระหน้าที่ถ่ายโอนมากขึ้น แต่บุคลากรไม่มีความชำนาญงานที่ได้รับถ่ายโอน (๙) ค่านิยมเปลี่ยนไป



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ (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. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มีและไม่เพียงพอ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น

- ๗.๑ สำนักปลัด
- ๗.๒ กองคลัง
- ๗.๓ กองช่าง
- ๗.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๗.๕ กองสวัสดิการสังคม

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๓ อัตรา

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัด อบต.

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานจ้างภารกิจ ๓ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา



๒. กองคลัง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้างภารกิจ ๓ อัตรา

๓. กองช่าง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้างภารกิจ ๓ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้างภารกิจ ๔ อัตรา

๕. กองสวัสดิการสังคม

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้างภารกิจ ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ มี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการ กอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละ ส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่า ปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรา คนในแต่ละสายงาน



❖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>									
๓.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>								
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๑๑.	คนตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓.	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
๑๕.	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๑๖.	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๒๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
๒๓.	นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม เดิมว่าง
๒๔.	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗.	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



๒๙.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๐.	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑.	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๓๔.	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๓๕.	ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๓๖.	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗.	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙.	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม		๓๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	



ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

อบต.ค้อใต้ อ.สว่างแดนดิน จ. สกลนคร			อบต.บงเหนือ อ.สว่างแดนดิน จ. สกลนคร		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ (กลาง))	๑		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ (กลาง))		๑
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ (ต้น))	๑		รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ (ต้น))	๑	
<u>สำนักปลัด</u>			<u>สำนักปลัด</u>		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น))	๑		หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น))	๑	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑		นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	
นักวิชาการเกษตร (ปก.)	๑		เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑		เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (พง.ชง.)		๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (พง./ชง.)		๑
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง.)	๑				
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผช.จนท.ป้องกันฯ	๑		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	
คนตักแต่งสวน	๑		ผช.จพง.ป้องกันฯ	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑		พนักงานขับรถยนต์	๑	
			ผช.จพง.สาธารณสุข	๑	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	คนงานทั่วไป	๑	
ภารโรง	๑		นักการ-ภารโรง	๑	
คนงานทั่วไป		๑	พนักงานขับรถยนต์	๔	
			พนักงานดับเพลิง	๒	
			คนงานประจำรถขยะ	๓	
<u>กองคลัง</u>			<u>กองคลัง</u>		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))		๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑		หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))		กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑		นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)		๑
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)		๑



อบต.ค้อใต้ อ.สว่างแดนดิน จ. สกลนคร			อบต.บงเหนือ อ.สว่างแดนดิน จ. สกลนคร		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)		๑	เจ้าพนักงานการคลัง		๑
			เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	
			เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	
			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง (ระดับต้น))	๑		ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง (ระดับต้น))	๑	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)		กำหนดเพิ่ม	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานการช่าง (ระดับต้น))		กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)		๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)		กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑		นายช่างโยธา (อส.)	๑	
			เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑		ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑		ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑		นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)		๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑		เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)		๑
ครู	๔		ครู คศ. ๑/คศ.๒	๘	๑
ครูผู้ช่วย		๑			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	



อบต.ค้อใต้ อ.สว่างแดนดิน จ. สกลนคร			อบต.บงเหนือ อ.สว่างแดนดิน จ. สกลนคร		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
			ผู้ดูแลเด็ก	๖	
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			ผู้ดูแลเด็ก	๕	
			ผู้ดูแลเด็ก		๒ กำหนดเพิ่ม
กองสวัสดิการสังคม			กองสวัสดิการสังคม		
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ระดับต้น))	๑		ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ระดับต้น))	๑	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑		นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน		กำหนดเพิ่ม	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๗	๑๐	รวม	๕๘	๑๐
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ของ อบต.ค้อใต้	๔๗ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ของ อบต.บงเหนือ	๗๔ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓		
จำนวน ๓๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท			จำนวน ๖๒,๘๘๔,๖๘๓ บาท		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ และองค์การบริหารส่วนตำบลบงเหนือ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียง บริบท ลักษณะภูมิประเทศ งบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) สำหรับสายงานผู้บริหารหรืออำนวยการ ท้องถิ่น และขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

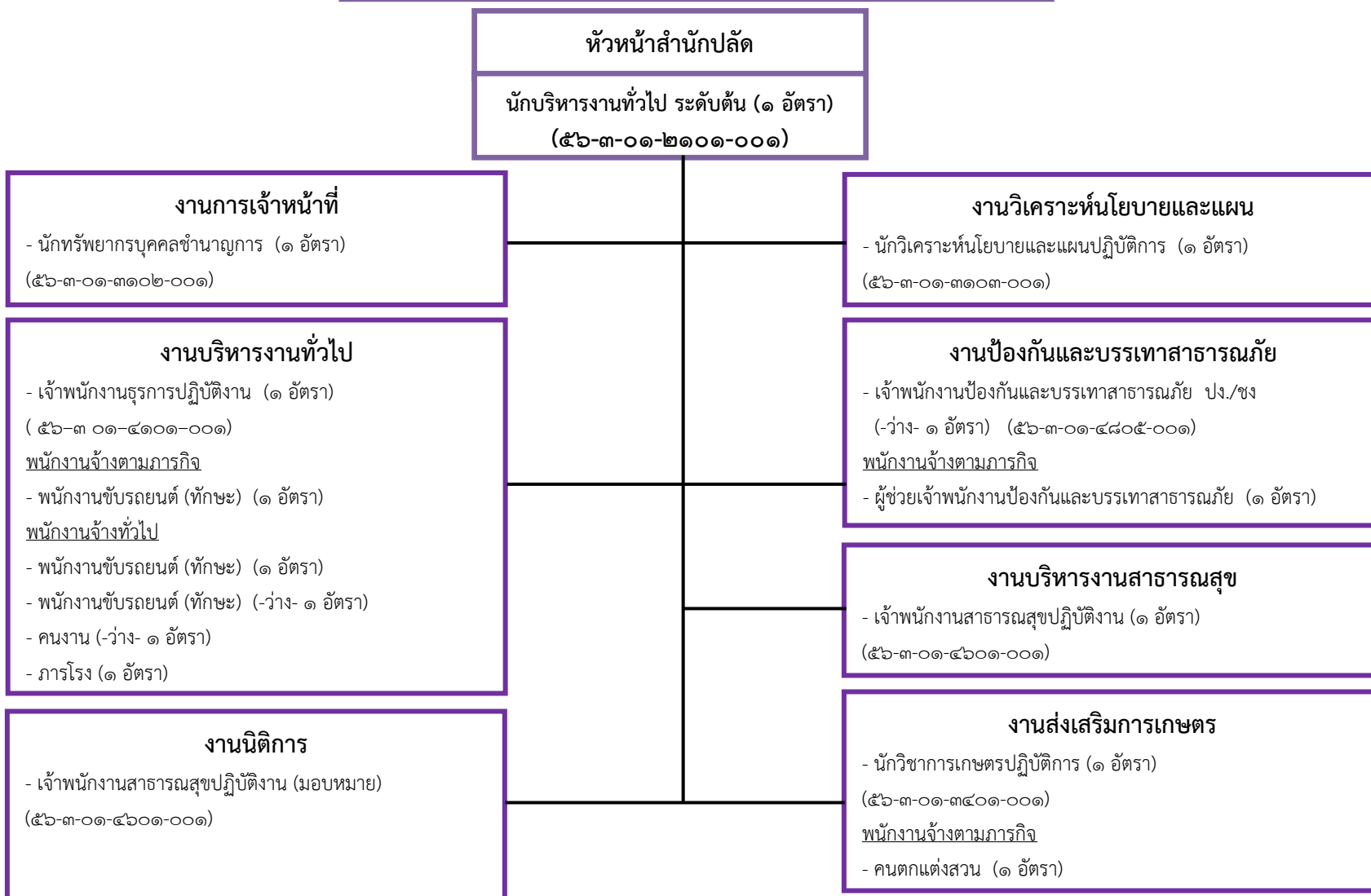


แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้





โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



ระดับ	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๓	๒	-	๓	๓



โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (-ว่าง- ๑ อัตรา)
(๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)

งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (๑ อัตรา)
(๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (-ว่าง- ๑ อัตรา)
(๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑ อัตรา)
(๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑ อัตรา)

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๑ อัตรา)
(๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา)

งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (มอบหมาย)
(๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)

งานบริหารงานทั่วไป

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา)

ระดับ	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๒	-	๓	-



โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (-ว่าง- ๑ อัตรา)
(๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)

งานแบบแผนและก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา (กำหนดเพิ่มเติม ๑ อัตรา)
(๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (-ว่าง- ๑ อัตรา)
(๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑ อัตรา)

งานผังเมือง

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑ อัตรา)

งานสาธารณูปโภค

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑ อัตรา)

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑ อัตรา)
(๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒)

ระดับ	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	๓	-



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมทางการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (๑ อัตรา)

(๕๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา ปก. (มอบหมาย)

(๕๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา ปก. (๑ อัตรา)

(๕๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)

งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (มอบหมาย)

(๕๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑ อัตรา)

(๕๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านค้อใต้

- ครู (เงินอุดหนุน) คศ.๒ (๑ อัตรา)

(๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๔)

- ครู (เงินอุดหนุน) คศ.๑ (๑ อัตรา)

(๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๖)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน) (๑ อัตรา)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามพัฒนา

- ครู (เงินอุดหนุน) คศ.๒ (๑ อัตรา)

(๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๗)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน) (๑ อัตรา)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (งบ อบต.) (๑ อัตรา)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมพล

- ครู (เงินอุดหนุน) คศ.๑ (๑ อัตรา)

(๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๕)

- ครูผู้ช่วย (-ว่าง- ๑ อัตรา)

(๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๓)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน) (๑ อัตรา)

ระดับ	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๕	๑	-	๔	-



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (๑ อัตรา)

(๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)

งานสังคมสงเคราะห์

- นักพัฒนาชุมชน ปก. (มอบหมาย)
(๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)

งานพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑ อัตรา)
(๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑ อัตรา)

งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

- นักพัฒนาชุมชน ปก. (มอบหมาย)
(๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)

งานบริหารงานทั่วไป

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
(มอบหมาย)

ระดับ	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๑	-



หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (กำหนดเพิ่มเติม ๑ อัตรา)
(๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)



แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรการบริหารส่วนตำบลคือได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริหารสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพ



ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
 ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล



- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลคือได้ ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ เป็นผู้ดำเนินการ



๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามโครงการต่าง ๆ



วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง ช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสุขาภิบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนวัตกรรมการผลิตหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างสำรวจ/นายช่างสำรวจหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละ ตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๒	๑๒	๑๒		/
๒๐	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเพื่อ ขอรับทุนการศึกษา	๓	๓	๓		/
๒๑	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโท	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเพื่อ ขอรับทุนการศึกษา	๓	๓	๓	/	/
๒๒	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๙	๒๙	๒๙	/	



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๒๓	การทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๒๙	๒๙	๒๙	/	

ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย