

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลวังแก้ว  
อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน

## สารบัญ

### เรื่อง

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง
  - การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง

### ภาคผนวก

- แบบขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
  - บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการ และเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ถูกต้องให้เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน ซึ่งมีประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังดินเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังดินตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน และสภาพปัญหาของตำบลวังดิน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลวังดิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานร่วมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กรตั้งนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบงานบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่างานที่ได้จะต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชนนอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันที่ลักษณะเป็นโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ตามเป้าหมายโดยสมมุติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างที่มีนัยสำคัญอาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ ๓๖๐ องศาเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ การคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราคลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่และปริมาณงานใกล้เคียงกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังขององค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่งตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ที่ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลยโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้จะ เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริงจะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการอื่นจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในกาเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### **๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังดินมีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลวังดินวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

##### **๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน**

- ปัญหาน้ำท่วมถนนสายหลัก
- ถนนสายหลักชำรุดเสียหาย
- ไฟฟ้า, ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังมีฝุ่นละอองมาก
- การสื่อสารไม่ทั่วถึง
- ลำห้วย คลองตื้นเขิน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ไม่มีแหล่งเก็บผลผลิตทางการเกษตร
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ศัตรูพืช
- ปุ๋ยมีราคาแพง
- ผลผลิตตกต่ำ
- ที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์
- ขาดพื้นที่เลี้ยงสัตว์
- ขาดเครื่องพ่นยา
- ไม่มีตลาดกลางทางการเกษตร
- ขาดแคลนเมล็ดพันธุ์พืชและอุปกรณ์การเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาผู้สูงอายุเด็กผู้พิการขาดคนดูแล
- ปัญหาการว่างงาน
- ไม่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน
- ขาดแคลนอุปกรณ์กีฬา

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- การขาดแคลนแหล่งน้ำผลิตประปาไม่เพียงพอ
- ปัญหาน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ปัญหาน้ำประปาภูเขาท่วมที่สาธารณะ
- ไม่มีถังพักน้ำ-
- ปัญหาคลองตื้นเขิน
- ปัญหาน้ำประปาไม่สะอาด
- ปัญหาไม่มีสถานที่ก่อสร้างแหล่งน้ำ

๕. ปัญหาสาธารณสุข

- ปัญหาไข้เลือดออกกระบาด
- ปัญหาโรคอุจจาระร่วง
- ปัญหาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่เพียงพอ
- ปัญหาไม่มีที่ทิ้งขยะ
- ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาติดต่อราชการไม่สะดวก
- ปัญหาไม่มีศูนย์ข้อมูลหมู่บ้าน
- ขาดการส่งเสริมการให้ความรู้จากทางราชการ
- สถานที่ให้บริการประชาชนคับแคบ และไม่สะดวก



๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- เด็กยากจนไม่มีทุนการศึกษา
- เด็กขาดยานพาหนะไปเรียนหนังสือ
- ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีในหมู่บ้าน
- ปัญหาอาหารกลางวันไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมให้ยึดหลักศาสนาในการดำรงชีวิต

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า
- สัตว์ป่าถูกล่า
- เกิดไฟป่าในฤดูแล้ง
- ปัญหาการพัฒนาพื้นที่แก่งดิน
- ปัญหาการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- พื้นดินทำการเกษตรกรรมเสื่อมคุณภาพ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- จัดหาปุ๋ยราคาถูก
- ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์
- ขุดสระเก็บน้ำ
- ส่งเสริมอาชีพ
- จัดสร้างตลาดกลางทางการเกษตร
- น้ำเพื่อการเกษตรช่วงฤดูแล้ง

๒. ความต้องการด้านสังคม

- จัดฝึกอบรมเรื่องยาเสพติด
- สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน
- จัดให้มีระบบดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเด็กกำพร้า
- จัดงบประมาณเพื่อสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก ผู้พิการ

๓. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ซ่อมแซมถนนสายหลัก บ้านด่าน-น้ำหมัน และสายยางจุ่ม-หมอนหินขาว
- ก่อสร้างถนน คสล.
- ก่อสร้างถนนลูกรัง
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ขยายเขตไฟฟ้า
- ขุดลอกคลอง ลำห้วย หนอง บึง

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ขุดสระ, อ่างเก็บน้ำ
- สร้างฝาย ทำนบ
- ขุดลอกคลองหน้าฝาย
- ก่อสร้างถังเก็บน้ำฝน
- ก่อสร้างถังกรองน้ำใส

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- จัดงบประมาณสนับสนุนน้ำยาพ่นยุง
- จัดงบประมาณสนับสนุนทรายอะเบท
- จัดหาที่ดินเพื่อทิ้งขยะ

๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- จัดสร้างแหล่งข้อมูลระดับหมู่บ้าน ตำบล
- จัดซื้อครุภัณฑ์สำนักงานเพิ่มเติมงานเพิ่มเติม
- ปรับปรุงที่ทำการ อบต.ใหม่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน
- จัดอบรมด้านให้พนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ คณะกรรมการบริหาร สมาชิก อบต.

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- จัดงบประมาณสนับสนุนทุนการศึกษา
- ส่งเสริมนำหลักคำสอนศาสนาพุทธมาใช้กับชีวิตประจำวัน

๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดอบรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมให้มีการปลูกป่าใช้สอย
- จัดงบประมาณพัฒนาน้ำตกวังดิน ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังดินนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังดินจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน

ตำบลน่าอยู่ อาชีพมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาจังหวัดอุดรธานี

“เมืองแห่งคุณภาพชีวิต ผลผลิตปลอดภัย การท่องเที่ยวพัฒนา การค้าชายแดน

เติบโต”

**พันธกิจ (Mission)**

เสริมสร้างบ้านเมืองน่าอยู่ คุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม มีความมั่นคงทางอาหาร มีรายได้และอาชีพที่เหมาะสม มีสุขภาวะชุมชน และมีความมั่นคงในชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านองค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย/กลยุทธ์/จุดยืนทางยุทธศาสตร์/ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

### ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- พันธกิจ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ทั่วถึง
- เป้าประสงค์ มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและรองรับการพัฒนาตำบล อำเภอและจังหวัดตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละ ๗๐ ของโครงสร้างพื้นฐาน
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.๑ แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภค	- ประชาชนมีน้ำอุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๑.๒ แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- เพิ่มเส้นทางคมนาคมเข้าหมู่บ้าน/ชุมชน - มีระบบการระบายน้ำที่ดีในช่วงฤดูฝนเพื่อป้องกันน้ำท่วมขังในพื้นที่หมู่บ้านและพื้นที่การเกษตร
๑.๓ แนวทางการพัฒนาไฟฟ้าและโทรศัพท์	- ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้ - มีไฟสาธารณะครอบคลุมทุกพื้นที่

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง

- ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

## ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- พันธกิจ พัฒนาระบบการผลิตภาคเกษตรกรรม พัฒนาปศุสัตว์ให้สอดคล้องกับตลาดโดยมุ่งเน้นการลดต้นทุนการผลิต
- เป้าประสงค์ ลดต้นทุนการผลิตได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพเพิ่มรายได้ให้เกษตรกรตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของเกษตรกรที่มีรายได้เพิ่มขึ้น
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๒.๑ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมด้านการเกษตรและการปศุสัตว์	- เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น - เกษตรกรมีความรู้เกี่ยวกับการเกษตร การปศุสัตว์เพิ่มขึ้นและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการลดต้นทุนการผลิต - มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๒.๒ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ	- มีกลุ่มอาชีพมั่นคงและเป็นแหล่งการเรียนรู้ของประชาชน
๒.๓ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว	- สถานที่ท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา - ประชาชนมีรายได้จากการท่องเที่ยว

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด

- ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ด้านการส่งเสริมอาชีพ การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- พันธกิจ พัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทุกเพศ ทุกวัย ส่งเสริมการกีฬาและเสริมสร้างสถาบันครอบครัวเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้มีความมั่นคงเข้มแข็งมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- เป้าประสงค์ ประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของครัวเรือนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๓.๑ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมและพัฒนาศึกษาการสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์	- นักเรียนนักศึกษาได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษา อาหารกลางวัน และอุปกรณ์ทางการศึกษา - ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ได้รับเบี้ยยังชีพทุกคน - ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓.๒ แนวทางการส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- การระบาดของยาเสพติดลดลง - ปัญหาอาชญากรรมลดลง
๓.๓ แนวทางการส่งเสริมกีฬา	- ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง - ประชาชนมีความสามัคคีปรองดองกัน

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก  
สำนักปลัด อบต.

- ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ด้านป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและอบายมุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

### ๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- พันธกิจ ส่งเสริมขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาอันดีของท้องถิ่น
- เป้าประสงค์ การอนุรักษ์ ถ่ายทอด และสืบสานขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาอันดีของท้องถิ่นตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการ
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๔.๑ แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมศีลธรรมและจริยธรรมของประชาชน	- ประชาชนสามารถนำคุณธรรมจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
๔.๒ แนวทางการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	- ประเพณีวัฒนธรรมอันดีได้รับการอนุรักษ์และสืบทอด

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก  
สำนักปลัด อบต.

- ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นและการศึกษา

**๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- พันธกิจ พัฒนาการบริหารจัดการการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้หลักการมีส่วนร่วม
- เป้าประสงค์ ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการ

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๕.๑ แนวทางการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- มีการปลูกป่าและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์เพื่อใช้เป็นแหล่งต้นน้ำและแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก  
สำนักปลัด อบต.

- ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ๔. การอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และแหล่งน้ำและส่งเสริมพัฒนา พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

## ๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- พันธกิจ           เพิ่มศักยภาพบุคลากรและระบบการจัดการให้สะอาดโปร่งใส ตรวจสอบได้และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ต้องการ เป็น ธรรมและรวดเร็ว
- เป้าประสงค์       ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและตรวจสอบระบบการจัดการของบุคลากรของรัฐได้ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมด้านการเมืองการบริหาร
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๕.๑ แนวทางการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	- บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องสะอาดโปร่งใส ตรวจสอบได้และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
๕.๒ แนวทางการส่งเสริมการเมืองการปกครองและการมีส่วนร่วมของประชาชน	- ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในภาครัฐและสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ต้องการได้

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด อบต.,กองคลัง,กองช่าง

- ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๙. ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล(Good Governance)

## ด้านการพัฒนาองค์กร

### ๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๑.๑ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับ

วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

.....

ด้วยหลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของ อปท.กำหนดให้มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ดังนั้นงานบริหารงานบุคคล จึงเสนอผลการวิเคราะห์ดังกล่าวให้ผู้บริหารนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ขอบเขตและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร หรือโครงการซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เกินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้ อย่างไรก็ตามระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ จุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วนดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องได้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อนซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

#### ๒. ปัจจัยภายนอก ( External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### พันธกิจ (Mission) การพัฒนาท้องถิ่น

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

๓. การส่งเสริมการสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการและการก่อสร้างอื่นๆ

๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน



๕. การส่งเสริมการพาณิชย์ และการลงทุน
๖. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค-บริโภคให้มีคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๗. การสาธารณสุขมูลฐาน การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๘. การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพของประชาชน
๙. การกำจัดขยะมูลฝอย และน้ำเน่าเสีย
๑๐. การจัดการบำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จากป่า ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ
๑๑. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ
๑๒. การส่งเสริมการศึกษา นันทนาการ อนุรักษ์ ฟื้นฟูมรดกทางวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาของท้องถิ่นให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น และความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันเหตุการณ์
๑๓. การส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ
๑๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

การวิเคราะห์ Swot	ผลการวิเคราะห์	จะบรรลุวิสัยทัศน์ ต้องดำเนินการดังนี้	นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เมื่อเทียบกับพันธกิจที่รับผิดชอบ
จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>-บุคลากรที่มาก</li> <li>-บุคลากรมีทักษะหรือความชำนาญงานมาก</li> <li>-งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร และมีแรงจูงใจมีมาก</li> <li>-ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>-โครงสร้างสายงานแบบแนวตั้ง ทำให้การสั่งการ การบังคับบัญชามีความชัดเจน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ควรกำหนดนโยบายอัตรากำลังคนเพื่อจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน</li> <li>-ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น</li> </ul>	ยกเลิกอัตรากำลังคนในพันธกิจที่ไม่จำเป็น แล้วนำอัตรากำลังคนไปใช้ในพันธกิจที่มีความจำเป็น
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> <li>-บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างยังรับรู้เรื่องวิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานค่อนข้างน้อย</li> <li>-โครงสร้างสายบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง ตามระบบราชการแบบดั้งเดิม ทำให้การบริหารงานมีขั้นตอนมากล่าช้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ควรกำกับนโยบายเกี่ยวกับการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และพันธกิจให้พนักงานทราบ</li> <li>-ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น</li> </ul>	กำหนดให้ทุกส่วนราชการรับทราบนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงาน และให้ทุกส่วนถือปฏิบัติเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกส่วนราชการ

โอกาส	- มีบุคลากรในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเพียงพอและสามารถที่จะปฏิบัติงานทดแทนกันได้	- ควรกำหนดนโยบายโครงสร้างการบริหารงาน โดยเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	กำหนดให้ทุกส่วนราชการ มีภารกิจร่วมกันในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารควรมอบหมายงานตามพันธกิจขององค์กรให้ชัดเจน
ข้อจำกัด	- พรบ.บริหารงานบุคคล กำหนดอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นไว้มากทำให้บางครั้งบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ยังขาดการศึกษาค่างาน ปริมาณงานที่เพียงพอ	- ควรกำหนดนโยบายด้านอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลังคนให้ชัดเจน	กำหนดให้ทุกส่วนราชการ รับทราบนโยบายด้านอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลังคนและให้ทุกส่วนถือปฏิบัติเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกส่วนราชการ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

- ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
  - (๓) การผังเมือง
  - (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
  - (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
  - (๖) การควบคุมอาคาร
- ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
  - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
  - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
  - (๔) ให้มีตลาด
  - (๕) การท่องเที่ยว
  - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
  - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
  - (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
- ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
  - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ - ฯลฯ -
- ๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
  - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
  - (๓) การจัดการศึกษา
  - (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
  - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
  - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
  - (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## **๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

### ภารกิจหลัก

- ๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## **๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)กำหนดให้เป็น อบต.สามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา ครู ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา รวมตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๐ อัตรา ไม่มีความจำเป็นต้องปรับเพิ่มจำนวนบุคลากร

## **๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

### ๘.๑ โครงสร้าง

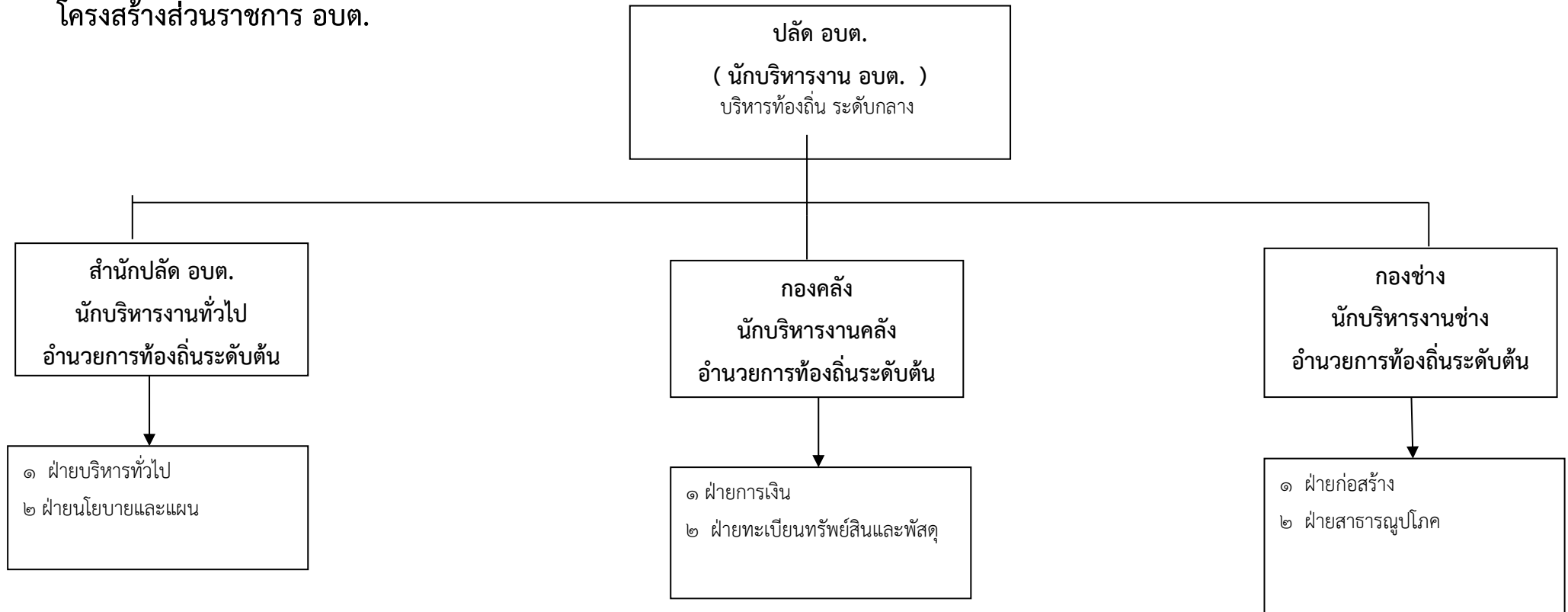
จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <p>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บภาษี</p> <p>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานการศึกษาการปฐมวัย</li> </ul> <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานสิทธิสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ข้าราชการและลูกจ้าง</li> <li>- งานเกี่ยวกับวินัย</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> </ul> <p>งานด้านการเกษตร</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานการทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> </ul> <p>งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานการพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> </ul>	

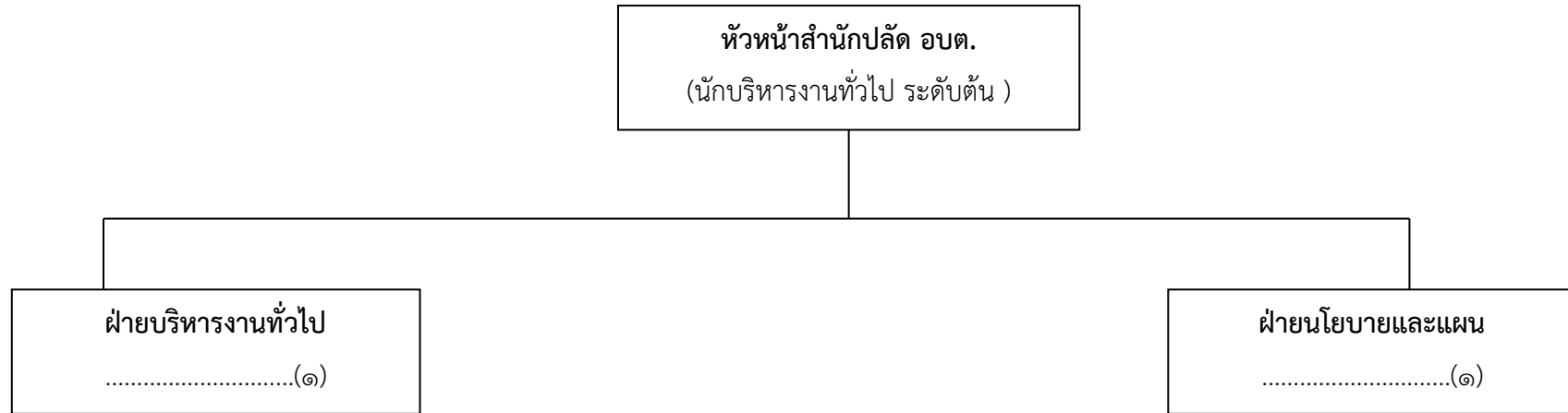
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. ก่อสร้าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ ฝ่ายสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</p>	<p>๓. ก่อสร้าง</p> <p>๓.๑ <u>ฝ่ายก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานการประเมินราคา</li> <li>- งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานการออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>๓.๒ <u>ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานการระบายน้ำ</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมผังเมือง</li> </ul>	

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



## โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

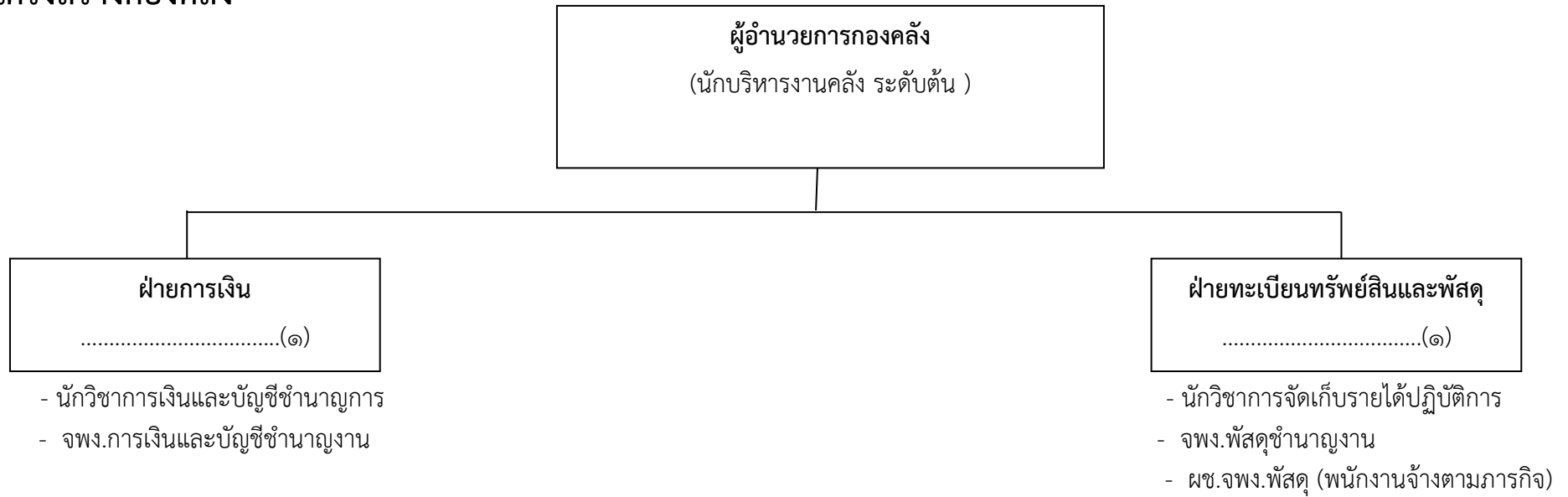


- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน
- ลูกจ้างประจำ จพง.ธุรการ
- ครู (คศ.๑) ถ่ายโอน
- ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ/ทักษะ) ถ่ายโอน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ชั้บรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทักษะ)
- ชั้บเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ดั้บเพลิง(พนักงานจ้างทั่วไป)

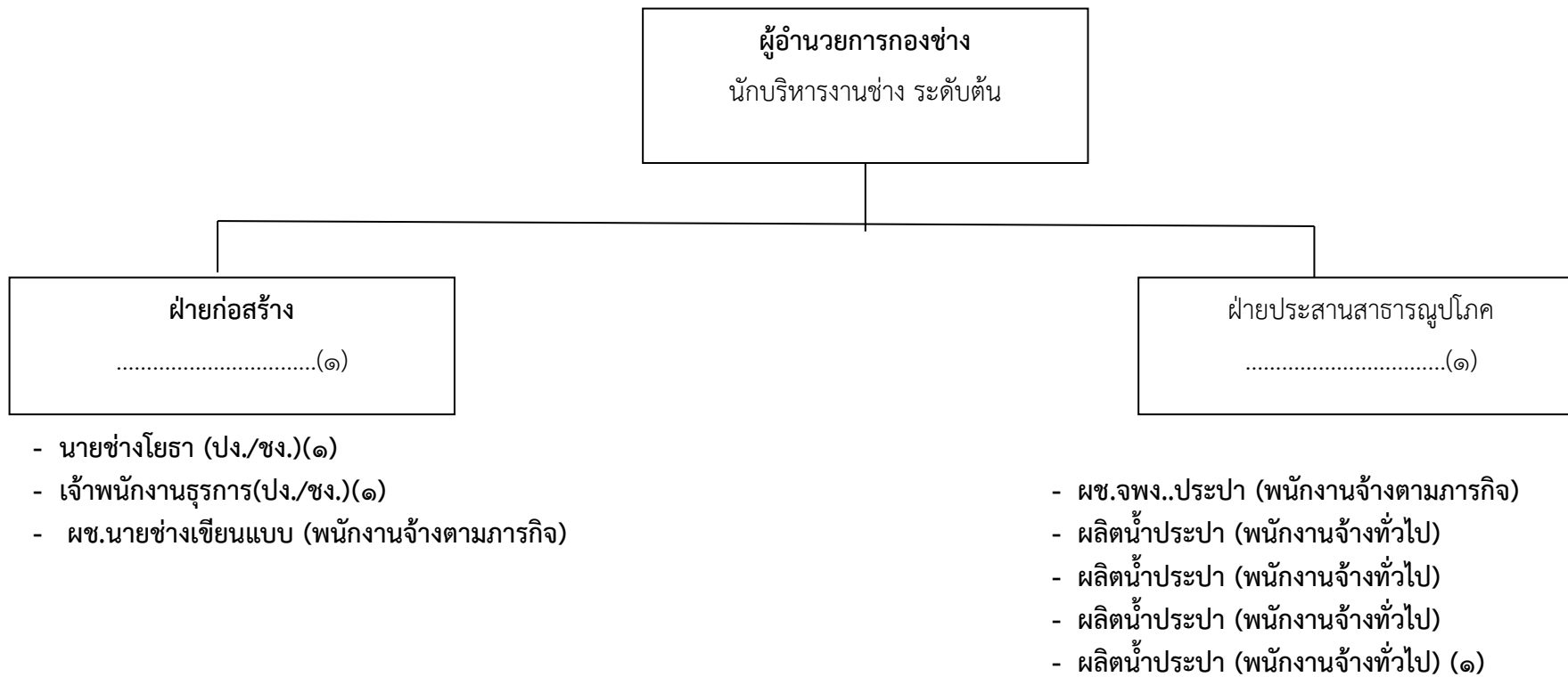
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
- ปฏิบัติงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)



## โครงสร้างกองคลัง



## โครงสร้างกองช่าง





## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐคือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์กรบริหารส่วนตำบลวังดินจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกันโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยการยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆเช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไรมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริหารต่างๆสามารถเสร็จในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วน

ตำบล

ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังดินมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและดำเนินการให้ไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีประโยชน์ทับ

ซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

\*\*\*\*\*

