



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่างค่าน
อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖-๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑-๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕-๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๔๖
๑๔. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน	๔๗ -๕๔

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
- รายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บัญชีเสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง
- บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
- เอกสารหมายเลข ๑-๖ การกำหนดตำแหน่ง นิติกร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะผู้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลังดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชองदान มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชองदान มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชองदान ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลชองदान ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชองदान

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชองदान สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลชองदान เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชองदान สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลชองदान มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่านเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบ หรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้ เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปใน อนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะ คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ภาระเพื่อให้เกิดการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน

มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วนตำบลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ที่	อปท.	จำนวน(คน)				หมายเหตุ
		พนักงานส่วน ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	
๑.	อบต.บ่อพลอย	๑๙	-	๖	๒	
๒.	อบต.หนองกุ่ม	๑๘	๒	๑๕	๕	
๓.	อบต.หลุมรั้ง	๒๑	-	๑๔	๘	
๔.	อบต.หนองรี	๘	๑	๑๑	๕	
๕.	อบต.หนองกว้าง	๑๔	-	๕	๕	
๖.	อบต.ช่องด่าน	๑๔	-	๕	๖	

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน บางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบ อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดย สรุปลงกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวม ข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

- ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน

ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลช่องด่าน อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอบ่อพลอย ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ่อพลอย ประมาณ ๘ กิโลเมตร

มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	มีพื้นที่ติดต่อบลุ่มรัง อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี
ทิศใต้	มีพื้นที่ติดต่อบลุ่มพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี
ทิศตะวันออก	มีพื้นที่ติดต่อบลุ่มห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี
ทิศตะวันตก	มีพื้นที่ติดต่อบลุ่มศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี

- เนื้อที่ตำบลช่องด่าน

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน มีพื้นที่โดยประมาณ ๒๒๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๓๙,๓๗๕ ไร่ อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่านทั้งหมด มีพื้นที่เพื่อการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ ประมาณ ๗๐ % ที่อยู่อาศัยประมาณ ๑๕ % ที่ดินเพื่อการปศุสัตว์ ๕% ที่ดินว่างเปล่า ๑๐ % ประชาชนร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

- สภาพภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศ มีสภาพทางกายภาพเป็นที่ราบสลับภูเขา มีลำตะเพินไหลผ่าน พื้นที่ส่วนใหญ่แห้งแล้ง การเพาะปลูกไม่ค่อยได้ผล

- ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศ แบ่งออกเป็น ๓ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน อยู่ระหว่างเดือนมีนาคม - เดือนมิถุนายน อากาศค่อนข้างร้อนจัดและแห้งแล้ง

- ฤดูฝน อยู่ระหว่างเดือนกรกฎาคม - เดือนตุลาคม จะมีฝนตกทั่วทั้งพื้นที่

- ฤดูหนาว อยู่ระหว่างเดือนพฤศจิกายน - เดือนกุมภาพันธ์ อากาศค่อนข้างเย็นหรือหนาวมากในบางช่วง แต่เป็นเพียงระยะสั้น

- จุดเด่นของพื้นที่

ในเขตพื้นที่การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร เช่น ไร่อินทผลัม ในพื้นที่หมู่ที่ ๔, ๙, ๑๕, ๑๒ ประเภทธรรมชาติที่สวยงาม เช่น น้ำตกล้านกะลิง ซึ่งจะมีในเฉพาะหน้าฝน

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทางโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการสาธารณสุข ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โดยแบ่งเป็นปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) การคมนาคมทางบก / ทางน้ำ

- ถนนในหมู่บ้านบางสายยังชำรุด
- งบประมาณปรับปรุง / ซ่อมแซมมีน้อย

(๒) ไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าในครัวเรือน

- บางพื้นที่กระแสไฟฟ้ายังตกทำให้อุปกรณ์ไฟฟ้าเกิดความเสียหาย
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องไฟฟ้า
- ไฟฟ้าทางสาธารณะไม่ครบทุกหมู่บ้าน
- เกิดการชำรุดของอุปกรณ์ไฟฟ้าสาธารณะ
- ขาดงบประมาณที่จะดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะได้ทุกสาย
- ขาดบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับไฟฟ้า

(๓) การผังเมือง

- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร หรือเรื่องการจัดทำผังเมืองค่อนข้างน้อย

(๔) การสื่อสาร / สื่อ

- โทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้านมีค่อนข้างน้อย
- โทรศัพท์บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- ระบบเสียงตามสายประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารยังขาดประสิทธิภาพ

(๕) แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค

- ขาดแคลนระบบน้ำประปา , น้ำสะอาดเพื่อการบริโภค
- ระบบประปาที่มีอยู่ยังขาดการดูแลที่ถูกสุขลักษณะครบทุกหมู่บ้าน

(๖) แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค

- บ่อบาดาลเก่า / มีอายุการใช้งานมาก
- ขาดงบประมาณในการขุดลอกคลอง ลำคลองตื้นเขิน

(๗) แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- คูคลองและลำรางสาธารณะตื้นเขิน น้ำเน่าเสีย
- น้ำปนเปื้อนสารเคมี , วัตถุอันตรายมาก
- ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

(๑) ปัญหาผลผลิตการเกษตร

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ราษฎร / เกษตรกรมีภาระหนี้สินมาก

- ขาดที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ป่วยยาและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชราคาสูง
- ต้นทุนการผลิตสูงไม่คุ้มราคากับการลงทุน
- การมีส่วนร่วมของเกษตรกรน้อยและไม่เข้มแข็ง
- ปัญหาขาดความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะปรับปรุงผลผลิต
- ขาดตลาดกลางเพื่อกระจายสินค้า ผลผลิตสู่ท้องตลาด
- ขาดการบริหาร การจัดการ วิธีคิด และการตลาด
- ประชาชนมีรายได้ต่ำ
- เกิดจากการเลือกอาชีพ หรือบางคนรอคอยแต่นโยบายการให้ความช่วยเหลือไม่ยอมช่วยเหลือตนเอง
- เกิดแหล่งการพนันทำให้ประชาชนเป็นหนี้สิน
- ขาดวินัยในการใช้จ่ายเงิน
- มีการปล่อยเงินกู้นอกระบบ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่แพง
- ขาดการควบคุมราคาสินค้า
- ต้นทุนการผลิตที่แพง

๓. ปัญหาด้านสังคม

(๑) ปัญหายาเสพติด

- การขาดความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับเยาวชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างแท้จริง
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดรวดเร็วมากในหมู่เยาวชน, กลุ่มเสี่ยง
- งบประมาณในท้องถิ่นมีค่อนข้างน้อย
- เจ้าหน้าที่บางหน่วยงานยังปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามแก้ไขไม่เต็มที่

(๒) การว่างงาน

- ราษฎรบางส่วนไม่มีงานทำ เลือกลงและไม่สนใจการประกอบอาชีพเสริม
- ค่าแรงงานต่ำกว่าที่เอกชนจ้าง
- ราษฎรตกงาน / ว่างงานในช่วงนอกฤดูการผลิต
- จำนวนผู้ว่างงานมากกว่าตำแหน่งงานที่มี

(๓) การนันทนาการและส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา

- ขาดอุปกรณ์การกีฬาและงบประมาณในการส่งเสริมการกีฬาทุกด้าน
- ขาดการรวมตัว / รวมกลุ่ม / ชมรมกีฬาภายในตำบล
- ขาดความสนใจในการออกกำลังกาย และดูแลสุขภาพ

(๔) สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

- งบประมาณมีน้อยและจำกัด
- ประชาชนหรือผู้นำบางส่วนยังขาดการประสานงานหรือให้ความร่วมมือกับท้องถิ่น

(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งบประมาณสนับสนุนค่อนข้างน้อยและล่าช้า
- ประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจและไม่ช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนเบื้องต้น

(๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน

- ประชาชนบางส่วนไม่เข้าใจและขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาคมหมู่บ้าน / ตำบลยังขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน
- ประชาชนบางกลุ่มหวังผลประโยชน์ตอบแทนมากเกินไป
- ผู้นำท้องถิ่นชุมชนบางคนยังมุ่งเน้นเพื่อพวกพ้อง / หมู่บ้านของตนเกินไป
- การระดมความคิดแนวทางสร้างเสริมประโยชน์เพื่อส่วนรวม ค่อนข้างน้อย

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ค่อนข้างน้อยเนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง
- ประชาชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น/บทบาท อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลบางคนมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชนบทค่อนข้างน้อย
- ระบบของการเก็บรายได้ต้องเพิ่มประสิทธิภาพขึ้นจากเดิม
- ประชาชนบางส่วนยังละเลย ไม่ยอมเสียภาษี ค่าธรรมเนียมต่างๆ
- ผู้นำท้องถิ่นบางคนมีเวลาให้กับการพัฒนาหรือการบริหารท้องถิ่นน้อย
- สถานที่ปฏิบัติงาน อาคารสำนักงาน และการให้บริการไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มาก
- ขาดบุคลากร เจ้าหน้าที่ เฉพาะด้าน เช่น กองคลัง ขาดบุคลากร ทางด้านงานการเงิน และบัญชี กองช่าง ขาดบุคลากรทางด้านโยธา เป็นต้น

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการใช้และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ สองข้างถนนยังขาดทัศนียภาพที่สวยงาม
- ๕.๓ สภาพลำคลองและลำรางตื้นเขิน
 - เกิดมลภาวะ ทางเสียง ทางน้ำ ทางอากาศ เป็นเหตุก่อความรำคาญให้กับประชาชน
 - สถานประกอบการบางแห่งยังขาดจิตสำนึก ความรับผิดชอบ
 - ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบไม่ตระหนักว่าเป็นเรื่องสำคัญ
 - ขาดงบประมาณในการจัดทำเตาเผาขยะหรือที่ทิ้งขยะ
 - ไม่มีเครื่องมือในการจัดการ เช่น รถบรรทุกขยะ จัดการศึกษาและการเรียนรู้

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๖.๒ ปัญหาเรื่องยาเสพติด
- ๖.๓ ประชาชนยังไม่มีความรู้ในเรื่องการกำจัดขยะภายในครัวเรือน
- ๖.๔ ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ
 - ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัยค่อนข้างน้อย
 - บุคลากรด้านสาธารณสุขมีน้อย
 - ประชาชนไม่เข้าใจถึงโทษและพิษภัยจากการบริโภคที่ขาดสุขลักษณะ/สุขาภิบาลอาหาร
 - วัฒนธรรมในการบริโภคที่ผิดๆ มีมาก

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ระดับการศึกษาของประชาชนในพื้นที่ยังคงค่อนข้างไม่สูงนัก
- ๗.๒ เยาวชนมีความสนใจที่จะศึกษาต่อน้อย
- ๗.๓ สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทันสมัย
- ๗.๔ เจ้าหน้าที่ยังขาด ทักษะการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้
- ๗.๕ ประชาชนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรมและการสำนึกผิดชอบต่อหน้าที่ตนเอง
- ๗.๖ ภูมิปัญญาไทยยังไม่ได้รับการ ฟื้นฟูและพัฒนา พร้อมทั้งต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม
เกิดค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงความเป็นไทย

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ๑.๒ สร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็กวางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๔ ขอขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
- ๑.๕ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๖ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้างระบบการผลิตการเกษตร
- ๒.๒ ต้องการความรู้ด้านวิชาการและทัศนศึกษา
- ๒.๓ ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และสนับสนุนเงินทุน / อุปกรณ์
- ๒.๔ ต้องการความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย
- ๒.๕ ต้องการขยายการวางท่อประปาหมู่บ้าน / ภูมิภาค
- ๒.๖ ต้องการขุดลอกคลองส่งน้ำ / กำจัดวัชพืช

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ
- ๓.๒ ต้องการความรู้ด้านสุขภาพอนามัย (อนามัยแม่และเด็ก / อบรมแม่บ้านโภชนาการและอื่นๆ)
- ๓.๓ ประชาชนสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

- ๓.๔ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๓.๕ จัดการแข่งขันกีฬาตำบล ด้านยาเสพติด
- ๓.๖ จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทุกหมู่บ้าน

๔. ความต้องการด้านการบริหาร

- ๔.๑ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทั่วถึง
- ๔.๒ ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องกฎหมายใกล้ตัวที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน
- ๔.๓ ให้ความรู้แก่สมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างในเรื่องกฎหมายต่างๆ
- ๔.๔ ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ต้องการให้มีการรณรงค์ปลูกต้นไม้คืนธรรมชาติ
- ๕.๒ ต้องการได้รับความรู้เพิ่มเติมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๕.๔ ปรับปรุงทัศนียภาพ ตามแนวถนนทุกสายและคลองในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๖.๑ ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๖.๒ ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๖.๓ ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๖.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก , สตรี และคนพิการ
- ๖.๕ กำจัดขยะทั้งหมู่บ้าน
- ๖.๖ จัดทำโครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

จากปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่านได้กำหนดรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและวิถีวัฒนธรรมชุมชนอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการค้าการลงทุนสู่สากล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมความเป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ความเข้มแข็งภาคเกษตรความมั่นคงของอาหารและพลังงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน

๑ **วิสัยทัศน์** “ประชาชนร่วมคิด ผูกมิตรเพื่อนบ้าน เจือจานทั่วถึงเน้นซึ่งพัฒนา แก้ปัญหาที่ต้นเหตุ ทุกประเภทต้องเท่าเทียม”

๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและการรวมกลุ่มอาชีพ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมด้านสังคม
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและแหล่งท่องเที่ยว
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน
๒. เพื่อพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๓. เพื่อพัฒนาด้านการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและการรวมกลุ่มอาชีพ
๔. เพื่อพัฒนาด้านการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม
๕. เพื่อพัฒนาด้านการพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๖. เพื่อพัฒนาด้านส่งเสริมด้านสังคม
๗. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและแหล่งท่องเที่ยว
๘. เพื่อพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๔ **ตัวชี้วัด**

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง
๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๕ คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน ท่อลอด เหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว อาคารต่างๆ ป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านแหล่งน้ำ	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ระบบประปาหมู่บ้าน สระน้ำ บ่อบาดาล ฝาย ลำห้วย ลำตะเพิน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล.
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและ การรวมกลุ่มอาชีพ	- การส่งเสริมการประกอบอาชีพ และยกระดับรายได้ - สนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่างๆ - ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนาและ ประเพณีวัฒนธรรม	- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ - อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น - ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น - ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสาธารณสุข	- การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ การควบคุมป้องกัน และระงับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่และโรคอุบัติใหม่ - สร้างเสริมสุขภาพในชุมชน ในการรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เยาวชน สตรี ๓. อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้ง ตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต - ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาเสพติดเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลด อุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ
๗. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และแหล่งท่องเที่ยว	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่า ชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอ น้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเมืองและการบริหาร	- เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข - เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด - เพื่อพัฒนาศักยภาพการให้บริการ ประชาชน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ

๖ กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ กลยุทธ์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านแหล่งน้ำ
 - ๒.๑ กลยุทธ์พัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ๓.๑ กลยุทธ์พัฒนาส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและการรวมกลุ่มอาชีพ
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม

- ๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาทางการศึกษา
- ๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาทางการศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
 - ๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - ๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
 - ๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสังคม
- ๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และแหล่งท่องเที่ยว
 - ๗.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และแหล่งท่องเที่ยว
- ๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
 - ๘.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - ๘.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารงาน

๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจำนวน ๘ ยุทธศาสตร์ และ ๑๒ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

- ๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและการรวมกลุ่มอาชีพ

- ๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและการรวมกลุ่มอาชีพ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม

- ๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาทางการศึกษา
- ๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาทางการศาสนาและวัฒนธรรม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

- ๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสังคม

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และแหล่งท่องเที่ยว

- ๗.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และแหล่งท่องเที่ยว

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

- ๘.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๘.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารงาน

๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน มุ่งพัฒนา ๘ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ การพัฒนาส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและการรวมกลุ่มอาชีพ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม การพัฒนาด้านสาธารณสุข การพัฒนาด้านสังคม การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และแหล่งท่องเที่ยวการพัฒนา การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน เป็นการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาล ที่เน้นให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน นอกจากนี้ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน จะสัมฤทธิ์ผลได้จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้และร่วมมือกันของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ยังได้มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัยกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาโดยให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การส่งเสริมการศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางการให้ความรู้คุณธรรม เพื่อสร้างคนดีให้เกิดแก่สังคมและประเทศชาติ ส่วนการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ควบคู่กับการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ในท้องถิ่นเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนและกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ ๒) และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบับรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลของตน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งผ่านจากการจัดทำเวทีประชาคม ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง ชัดเจน และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS ซึ่งจากการองค์การบริหารส่วนตำบลของตน ได้ประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและความเป็นไปได้ในโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยได้ประเมินจาก

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การวิเคราะห์ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม วัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลของตน

ปัจจัยภายใน ได้แก่ การวิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการ ศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลของตน และพนักงานส่วนตำบลของตน วัฒนธรรมองค์การ และปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

โดยสามารถสรุปเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลของตนในอนาคต ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส การพัฒนา ในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน มีทำเลที่ตั้งติดกับทางหลวงแผ่นดิน ๓๐๘๖ (ถนนลาดหญ้า - หนองปรือ) ประชากรกระจายเป็นกลุ่มตามแนวทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงชนบทสายบ้านเขาแดง และสายบ้านวังใหญ่ - บ้านหนองเข้ สายทางหลวงชนบท ๖๐๔๖ พื้นที่เป็นลักษณะราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้เป็นพื้นที่เกษตรกรรม จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน มีศักยภาพในการพัฒนาที่นำมาวิเคราะห์สถานะแวดล้อมโดยอาศัยเทคนิค SWOT Analysis สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ๒. ทำเลที่ตั้งเป็นทางผ่านของทางหลวงแผ่นดิน ๓. มีพื้นที่เพียงพอสำหรับรองรับการขยายตัว ๔. มีพื้นที่เหมาะสำหรับการเกษตร ๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในชุมชน สามารถเสริมสร้างรายได้และรองรับการว่างงาน	๑. ปัญหาด้านที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน ๒. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึก ศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ๓. ปัญหาสังคม เช่นยาเสพติด ตลอดจนจนประชากร แอบแฝง ๔. ปัญหาความสนใจของประชากรกับ การเมืองท้องถิ่น ๕. อบต. ไม่มีงบประมาณเพียงพอ ในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threats)
๑. นโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมคือเป้าหมายของรัฐบาล ด้านเกษตร ท่องเที่ยว อุตสาหกรรม การค้าและ OTOP ๒. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ๓. กฎหมายให้อำนาจการบริหารจัดการชัดเจน ๔. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑. องค์กรภาคเอกชนไม่เข้มแข็งพอ ๒. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผน ๓. ขาดความร่วมมือจากประชาชน ๔. พื้นที่มีจำนวนมากและอยู่ห่างไกล การพัฒนาไปยังไม่ทั่วถึง ๕. กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน ๖. ขาดแหล่งเงินทุนให้แก่การขยายงานของกลุ่มอาชีพ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (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

ภารกิจรอง

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๑) การท่องเที่ยว
- (๑๒) การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชองด่าน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
๒. กองคลัง (๐๔)
๓. กองช่าง (๐๕)
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ข้อ ๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างการบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (รหัสหน่วยงาน ๐๑) แบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานนิติการ
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานการเจ้าหน้าที่
- (๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- (๗) งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๘) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

ข้อ ๒ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงินการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย การจัดทำงบดุลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองคลัง (รหัสหน่วยงาน ๐๔) แบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

ข้อ ๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน

เครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง (รหัสหน่วยงาน ๐๕) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานแบบแผน และก่อสร้าง
- (๒) งานควบคุมอาคาร
- (๓) งานประสานสาธารณูปโภค

ข้อ ๔ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหา พัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้ เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัสหน่วยงาน ๑๒) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

(๑) งานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนด ตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๐ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลชองด่าน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากใน สำนักปลัด และกองคลัง องค์การบริหาร ส่วนตำบลชองด่าน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัด และกองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชองด่านให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ นั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการศึกษา ๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบ ก่อสร้างและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและ ก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสาธารณสุขภาคและโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก สาธารณูปโภค การสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน	ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้รับการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้าน	(๑) มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐานเพิ่มขึ้น	กองช่าง นักบริหารงานช่าง, นายช่างโยธา	-สำรวจเส้นทางปรับปรุงก่อสร้างซ่อมแซมถนน
		(๒) มีรางระบายน้ำและท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้น	กองช่าง นักบริหารงานช่าง, นายช่างโยธา, คนงาน	-ขุดลอกคลอง
		(๓) มีระบบไฟฟ้าและไฟสาธารณะตามมาตรฐาน	กองช่าง นักบริหารงานช่าง, นายช่างโยธา, คนงาน	-ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ
		(๔) มีการพัฒนาระบบประปาให้มีคุณภาพ	กองช่าง นักบริหารงานช่าง, นายช่างโยธา, คนงาน	-ตรวจคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน -ขยายระบบเขตประปาหมู่บ้าน
		(๕) มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรการอุปโภค บริโภคเพิ่มขึ้น	กองช่าง นักบริหารงานช่าง, นายช่างโยธา, คนงาน	-แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ	-สินค้าเกษตร เกษตร อดสาหกรรมมีสถานที่จำหน่ายสินค้า ประชาชนมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดี -แหล่งท่องเที่ยวได้รับการปรับปรุง ให้ได้มาตรฐาน มีกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว และการประชาสัมพันธ์ อย่างทั่วถึง	(๑) มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดบริการทางสังคม	สำนักปลัด/กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป, นักบริหารงานช่าง นักพัฒนาชุมชน, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, เจ้าพนักงานธุรการ	-กิจการ อปพร. กู้ชีพ กู้ภัย -ก่อสร้างปรับปรุงที่พักอาศัยผู้ยากไร้ในชุมชน -รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ -สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
		(๒) การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน	สำนักปลัด/กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป, นักบริหารงานช่าง, นักพัฒนาชุมชน	การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน
		(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักปลัด/กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป, นักบริหารงานช่าง, นักพัฒนาชุมชน	ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเศรษฐกิจพอเพียง
		(๔) การส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันอย่างเสรีด้านสินค้าเกษตร	สำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป, นักพัฒนาชุมชน	การส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันอย่างเสรีด้านสินค้าเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมฐานความรู้และสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>-ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรเครือข่ายการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>-พัฒนาคุณภาพชีวิต จัดสวัสดิการสังคมและสงเคราะห์ให้กับประชาชนมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อให้สังคมอยู่ดีมีสุข</p> <p>-ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ</p>	<p>-มีการพัฒนาที่ยั่งยืนควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยวได้รับการปรับปรุงให้ได้มาตรฐาน มีกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวและการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง</p> <p>-การศึกษามีคุณภาพประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น</p> <p>-สินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรมมีสถานที่จำหน่ายสินค้า ประชาชนมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	(๑) มีการส่งเสริมการพัฒนาศึกษา	สำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป, นักวิชาการศึกษา, ครู, ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก, ผู้ดูแลเด็ก,	งานการศึกษา
		(๒) มีการส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา	สำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป, นักวิชาการศึกษา, ครู, ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก, ผู้ดูแลเด็ก,	งานส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา
		(๔) เสริมสร้างและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค	สำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป, นักวิชาการสาธารณสุข, นักวิชาการศึกษา, พนักงานครู, ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก, ผู้ดูแลเด็ก	งาน สปสช. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา
		(๕) มีช่องทางการรับรู้ข่าวสารของประชาชน	สำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป, นักบริหารงานช่าง	งานติดตั้งและปรับปรุงระบบเสียงไร้สาย
		(๖) มีการส่งเสริมอาชีพ	สำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป, นักพัฒนาชุมชน	งานสวัสดิการสังคม
		(๗) มีการจัดสวัสดิการสังคม	สำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป, นักพัฒนาชุมชน	งานสวัสดิการสังคม
		(๘) มีการสาธารณสุข	สำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป, นักวิชาการสาธารณสุข	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>-บริหารจัดการและเสริมสร้างความเข้าใจของสังคมต่อคุณค่าทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่มีคุณภาพ</p> <p>- ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรเครือข่ายการเรียนรู้ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>การบริหารโปร่งใส ยุติธรรม</p> <p>ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม</p>	มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	สำนักปลัด/กองช่าง/กองคลัง นักบริหารงานทั่วไป,นักบริหารงานช่าง, นักบริหารงานคลัง,นักทรัพยากรบุคคล	-บริหารงานบุคคล -ประมวลคุณธรรมจริยธรรม -วางระบบควบคุมภายใน
		จัดท้าวิสตุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ	สำนักปลัด/กองช่าง/กองคลัง นักบริหารงานทั่วไป,นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานคลัง	จัดท้าวิสตุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ
		พัฒนาอาคารสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง	สำนักปลัด/กองช่าง/กองคลัง นักบริหารงานทั่วไป,นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานคลัง	โครงการก่อสร้างต่อเติมอาคารที่ทำการ อบต.
		มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	สำนักปลัด/กองช่าง/กองคลัง นักบริหารงานทั่วไป,นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานคลัง,เจ้าพนักงานธุรการ	-ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน -การบันทึกข้อมูลในระบบอินเตอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์
		การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพประหยัดโปร่งใสและเป็นธรรม	สำนักปลัด/กองคลัง นักบริหารงานทั่วไป,นักบริหารงานคลัง, นักวิชาการเงินและบัญชี,นักวิชาการพัสดุ, นักวิชาการจัดเก็บรายได้,คนงาน	-ปรับปรุงแผนที่ภาษีทะเบียนและทรัพย์สิน -การจัดซื้อจัดจ้าง -งานการเงินและบัญชี -งานทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ
		บริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเสริมสร้างเครือข่ายประสานทั้งภาครัฐและเอกชน	นักบริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน,นักทรัพยากรบุคคล,นักพัฒนาชุมชน,เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์	-ส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนา แผนสามปี ทบทวนปรับปรุงแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี -งานบริหารงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
อนุรักษ์ ฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวและสนับสนุนการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน	-แหล่งท่องเที่ยวได้รับการปรับปรุง ให้ได้มาตรฐาน มีกิจกรรมส่งเสริม การท่องเที่ยว และการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง -มีการพัฒนาที่ยั่งยืน -มีความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว -มีบริการรถโดยสารสาธารณะและสิ่งอำนวยความสะดวก	(๑) ประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชน เพื่อการท่องเที่ยว	สำนักปลัด นักพัฒนาชุมชน,เจ้าพนักงานธุรการ	-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์เว็บไซต์
		(๒) เพิ่มช่องทางการค้าให้ประชาชน	สำนักปลัด นักพัฒนาชุมชน,เจ้าพนักงานธุรการ	-งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน -งานประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์
		(๓) การปรับปรุงและพัฒนาแหล่ง สินค้าชุมชน เพื่อการท่องเที่ยว	สำนักปลัด นักพัฒนาชุมชน	-งานส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ สินค้าชุมชน
		(๔) มีการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักปลัด นักพัฒนาชุมชน	-งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
		(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักปลัด, นักประชาสัมพันธ์,นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักพัฒนาชุมชน	งานวิชาการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. การพัฒนาศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
บริหารจัดการและเสริมสร้างความเข้าใจของสังคมต่อคุณค่า ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่มีคุณภาพ	-การบริหารโปร่งใส ยุติธรรม ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดั่งงาม -มีการพัฒนาที่ยั่งยืนควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยวได้รับการปรับปรุงให้ได้มาตรฐาน มีกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวและการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	(๑) การป้องกัน คุ้มครอง ควบคุม ดูแลรักษา โบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ	สำนักปลัด / กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป,นักบริหารงานช่าง นักพัฒนาชุมชน,เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์	งานการป้องกัน คุ้มครอง ควบคุม ดูแลรักษา โบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ
		(๒) อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น	สำนักปลัด / กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป,นักบริหารงานช่าง, นักพัฒนาชุมชน,เจ้าพนักงานธุรการ	งานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
		(๓) ส่งเสริมและบำรุงศาสนา ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	สำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป,นักพัฒนาชุมชน,นักวิชาการ ศึกษา,ครู, ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก, ผู้ดูแลเด็กเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	งานกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ทางรัฐพิธีและสถาบันของพระมหากษัตริย์และงานประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗. การพัฒนาการส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
-พัฒนาคุณภาพชีวิต จัดสวัสดิการสังคมและสงเคราะห์ให้กับประชาชน มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อให้สังคมอยู่ดีมีสุข -บริหารจัดการและเสริมสร้างความเข้าใจของสังคมต่อคุณค่าทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่มีคุณภาพ	การบริหารโปร่งใส ยุติธรรม ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม	(๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชนและส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	สำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป,นักวิเคราะห์นโยบายและแผน,นักทรัพยากรบุคคล,นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานธุรการ,พนักงานขับรถยนต์	งานส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ ของประชาชนและส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
		(๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ,เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย,พนักงานขับรถยนต์	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย
		(๓) งานการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	สำนักปลัด เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,พนักงาน ขับรถยนต์	งานการรักษาความสงบ เรียบร้อยและความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์มีสูตรในการคำนวณ

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

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการใน ๓ ข้างหน้า โดยยึดภารกิจจากแผนพัฒนา ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน จะต้องดำเนินการ และเพื่อให้การปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่านเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในทุกยุทธศาสตร์ โดยสรุปกำลังคนที่จะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

(๑) ปลัด/รองปลัด จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๓.๔๐ คน
(๒) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๒๕.๔๖ คน
(๓) กองคลัง จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๑๑.๔๒ คน
(๔) กองช่าง จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๙.๗๔ คน
(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๑ คน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิมเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานกฎหมายและคดี								
นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานนโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคม								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษา(ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑				กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
ครู เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่องด่าน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑				กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามยอด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑				กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม/เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังใหญ่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑			กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	๑			
งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการคลัง (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม/เดิม	กรอบอัตรากำลังเดิม			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานออกแบบ ก่อสร้าง และควบคุมอาคาร								
วิศวกรโยธา (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๓๗๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
นายช่างไฟฟ้า (ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานสาธารณูปโภค								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๖	๔๔	๔๔	๔๔	+๘	-	-	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (รวมเงินอุดหนุน)	๔๕,๗๗๙,๒๖๙	บาท
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๒๕๖๗	๑๒,๔๖๙,๓๗๐	บาท
คิดเป็นร้อยละ	๒๗.๒๔	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (ไม่รวมเงินอุดหนุน)	๒๒,๗๐๑,๖๐๐	บาท
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๒๕๖๗	๑๒,๒๔๕,๕๓๔	บาท
คิดเป็นร้อยละ	๕๓.๙๔	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๑	๑	๕๘๘,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๔๖,๕๖๐
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๓๒	๑๕,๒๔๐	๑,๗๒๐	๕๑๗,๕๙๐	๕๓๒,๘๓๐	๕๔๘,๕๕๐	๓๘,๕๒๐
	ส่วนักปลัด อบต.(๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๕๘,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๑,๒๒๐	๕๐๔,๘๔๐	๘๑๘,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐							๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๘๒,๖๘๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๐๘๐	๓๓,๐๐๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๒๒,๐๔๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๖๒๐	ว่าง
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑,๐๒๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๒๔,๘๗๐
๑๒	ครู	คศ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งปกริม
๑๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งปกริม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๓,๐๗๐
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	-	๑๓๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๖๘๐	๑๔๕,๓๒๐	๑๕๑,๑๒๐	ว่างเต็ม
๑๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๖๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๐๐	๒๗๒,๘๘๐	๒๘๓,๐๘๐	๒๙๓,๖๘๐	๒๑,๙๓๐
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก		๒	๑	๓๑๗,๒๘๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๘๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๓๗,๐๘๐	๓๕๐,๗๖๐	๒๖,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๘	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๑๔)																		
๒๐	ผ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๖๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๓๓,๒๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๔๒,๘๙๐
๒๑	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๘๔๐	๓๕,๗๗๐
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐				๓๖,๓๑๐
๒๓	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๕๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๕๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๖๒๐	ว่าง
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๑,๙๖๐
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๑,๙๖๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๔,๕๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๙	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๑๕)																		
๓๐	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๓๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๓๒	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๓	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๔,๕๖๐	ว่างเดิม
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๔,๕๖๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
(๕)	รวม		๔๐	๒๖	๑๐,๐๔๖,๗๖๐	๓๕๕,๐๐๐	๔๔	๔๔	๔๔	+๘	-	-	๒๑๒,๗๖๐	๒๑๖,๗๘๐	๒๑๙,๓๔๐	๑๐,๖๔๘,๒๙๐	๑๐,๙๘๒,๙๑๐	๑๑,๓๑๒,๒๕๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น๑๕%															๑,๕๙๗,๒๔๔	๑,๖๔๗,๔๓๗	๑,๖๙๖,๘๓๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๒๔๕,๕๓๔	๑๒,๖๓๐,๓๔๗	๑๓,๐๐๙,๐๘๘	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗,๒๔	๒๖,๒๘	๒๕,๗๘	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (รวมเงินอุดหนุน)

๔๕,๗๗๙,๒๖๙

บาท

ไม่รวมเงินอุดหนุน

๒๒,๗๐๑,๖๐๐

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗

๑๒,๔๖๙,๕๓๔

บาท

๑๒,๒๔๕,๕๓๔

คิดเป็นร้อยละ

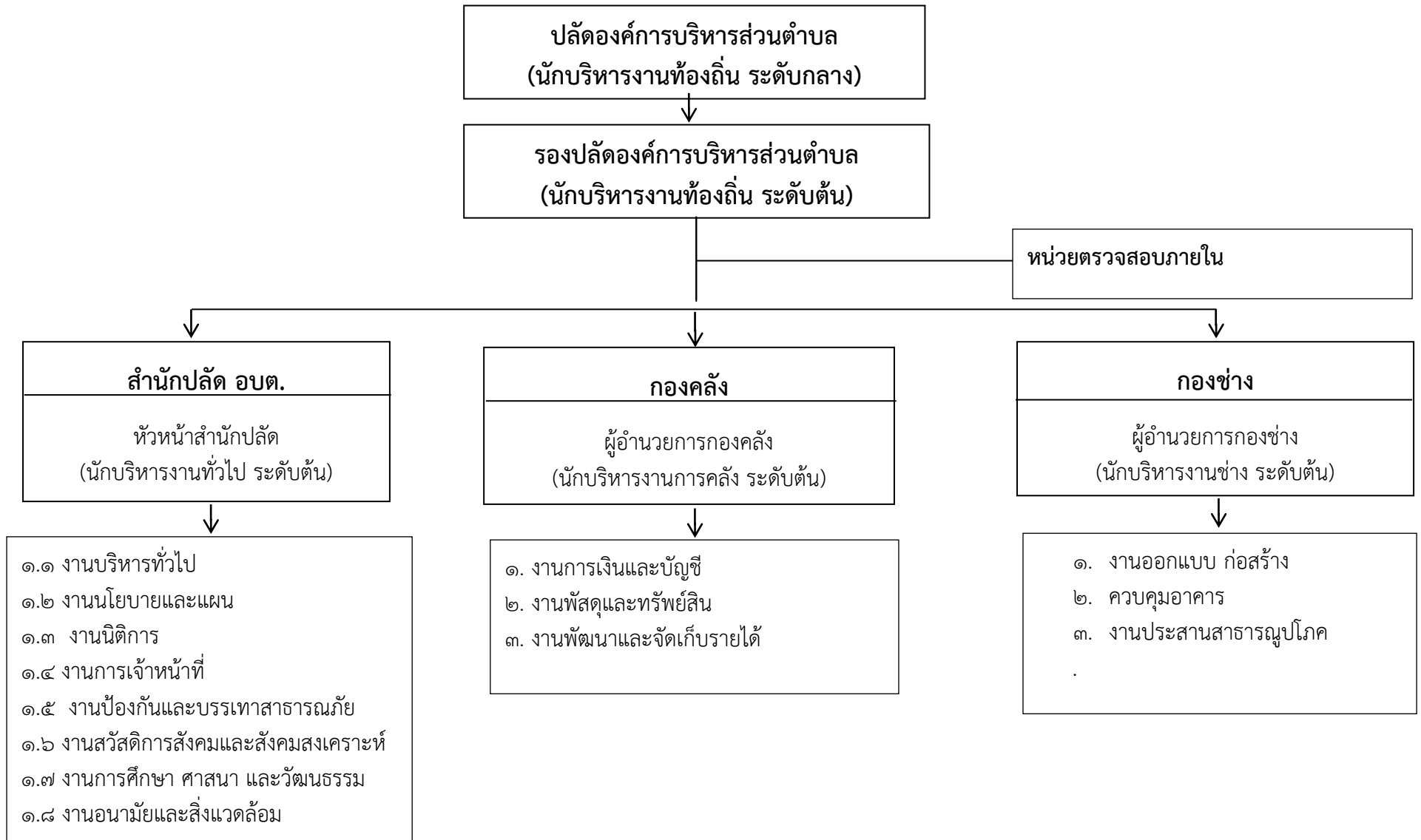
๒๗.๒๔ %

๕๓.๙๔ %

หมายเหตุ

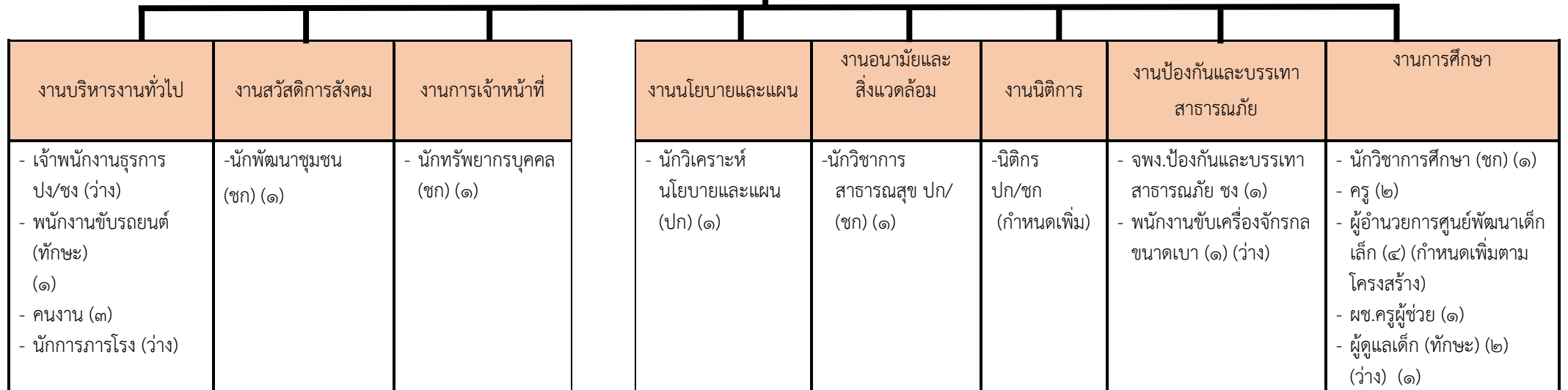
- : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๔๓,๕๙๙,๓๐๐ บาท) มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๔๓,๕๙๙,๓๐๐ บาท = $(๔๓,๕๙๙,๓๐๐ \times ๕\%) + ๔๓,๕๙๙,๓๐๐ = ๔๕,๗๗๙,๒๖๙$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๔๕,๗๗๙,๒๖๙ บาท = $(๔๕,๗๗๙,๒๖๙ \times ๕\%) + ๔๕,๗๗๙,๒๖๙ = ๔๘,๐๖๘,๒๘๙$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๔๘,๐๖๘,๒๘๙ บาท = $(๔๘,๐๖๘,๒๘๙ \times ๕\%) + ๔๘,๐๖๘,๒๘๙ = ๕๐,๔๗๑,๖๓๙$
- : ข้าราชการถ่ายโอน ถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)
- * ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน



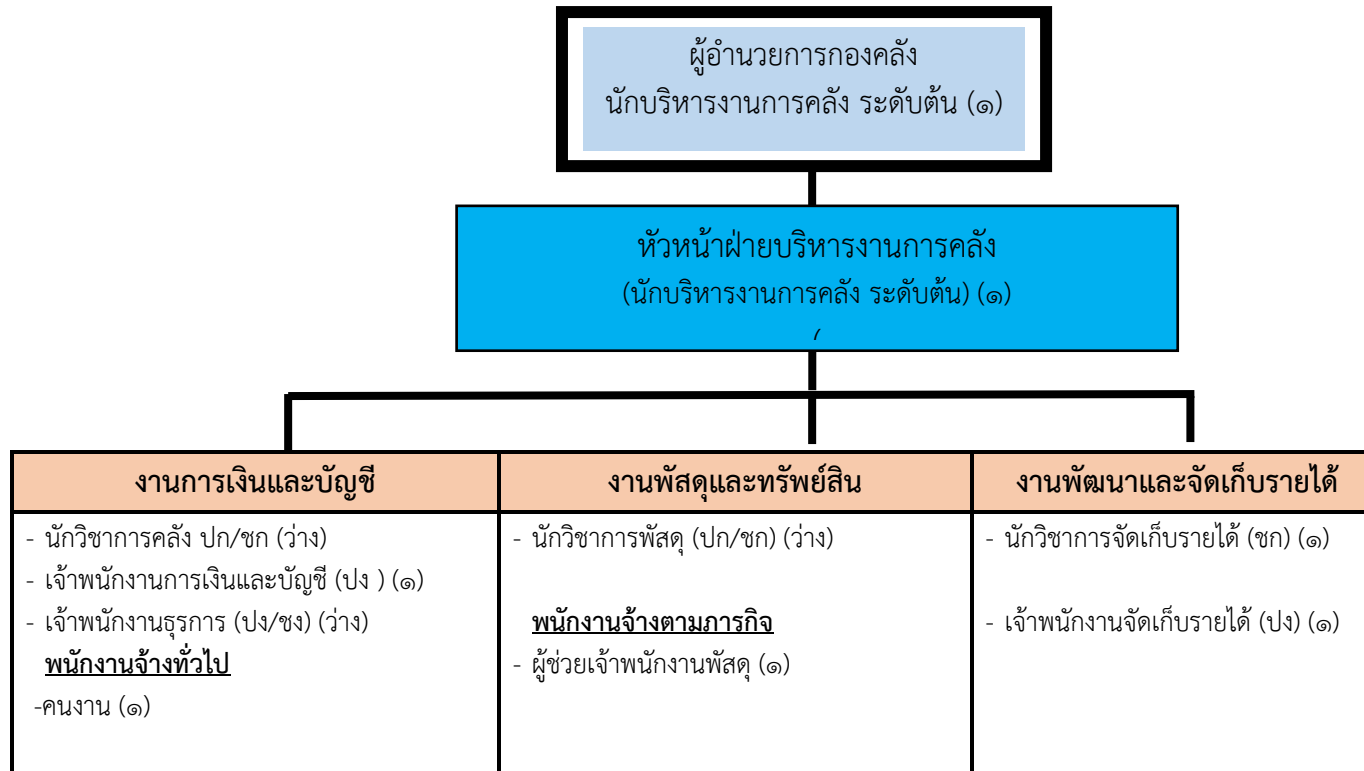
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับ ต้น) (๑)
(ว่าง)



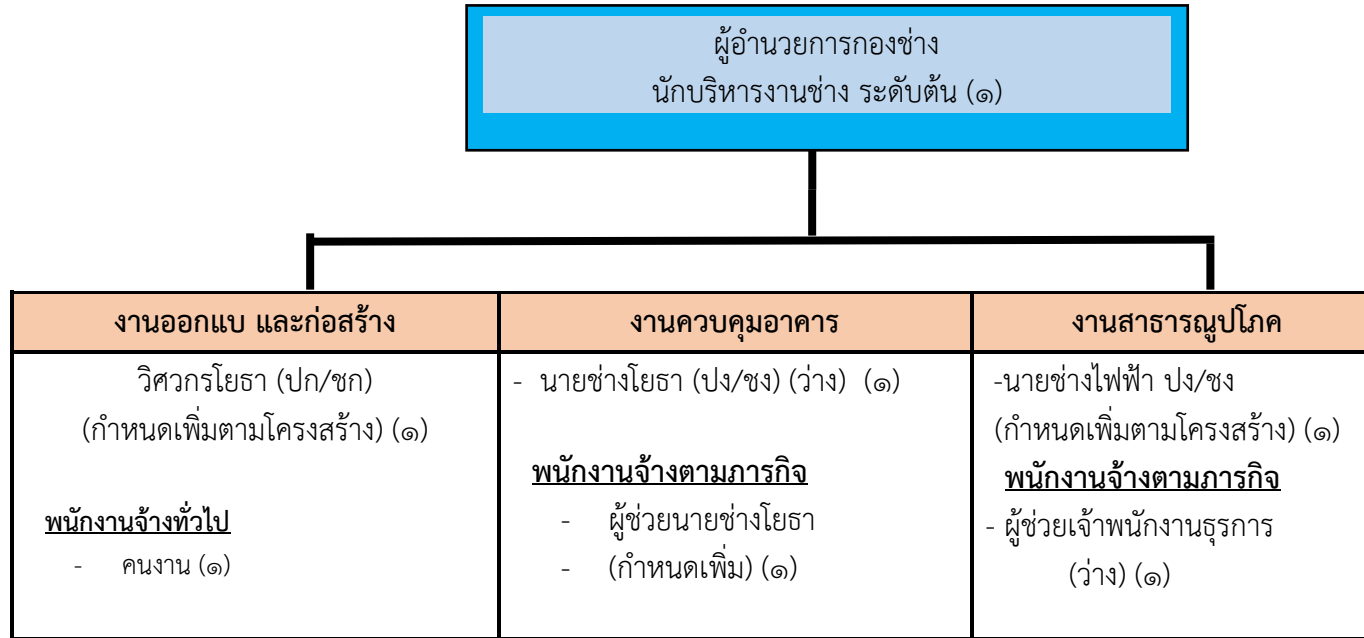
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อส.	ปง/ชง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก/ชก	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๑	๑	-	-	๒	๓	-	-	๑	๕	-	-	๑๓	-	๒	๔	๒๔
ว่าง	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๕	-	-	๗	-	๑	๓	๑๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อส.	ปง/ชง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก/ชก	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๒	-	-	๑	-	๑	-	-	๒	๒	-	-	๘	-	๒	๑๐
ว่าง	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	-	๑	๔

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อส.	ปง/ชง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก/ชก	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๔	-	๓	๓
ว่าง	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๒	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างเดิม			กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายภิญโญ พุ่มจำปา	ปริญญาโท ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต	๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	กลาง	๕๕๘,๗๒๐ (๔๖,๕๖๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๒๖,๗๒๐
๒	นางนรากร พณะงาม	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
สำนักปลัด (๐๑)												
๓	ว่าง	-	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลาง)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	ว่างเดิม
๔	นางสาวณิษานต์ ไทยทวี	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๕	ว่าง	-	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖	นางสาวจิรฎิญา จันทร์ อนันต์	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปฏิบัติการ	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๐๔๐X๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๗	นางสร้อยสุข พักขำ	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๘	นายสรายุทธ พลศรีราช	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๕๕๐ X๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๙	นางจิราภัญ ปักเคเต	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตร บัณฑิต	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๙๘,๔๔๐ (๒๔,๘๗๐ X๑๒)	-	-	๒๙๘,๔๔๐
๑๐	ว่าง	-	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑	จ.ส.อ.ธนกร กุดเพ็ชร	ปริญญาตรี วิศวกรรมอุตสาหการ	๐๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๐๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐X๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๑๒	ว่าง	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๐๒๓๐๑๖๖๐๐๑๔๒	ครู	คศ.๒	๐๒๓๐๑๖๖๐๐๑๔๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางจีรวรรณ นพรัธธาตา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๐๒๓๐๑๖๖๐๐๑๔๓	ครู	คศ.๑	๐๒๓๐๑๖๖๐๐๑๔๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างเดิม			กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๔	นายธนภัฏฐ์ วงษ์คำรัส	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (หักกะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๖,๘๔๐ (๑๓,๐๗๐x๑๒)	-		๑๕๖,๘๔๐
๑๕	-		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
๑๖	น.ส.ภาวิณี คำมี	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๔๘๐ (๑๕,๐๔๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน และสมทบ
๑๗	ว่าง	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-		เงินอุดหนุน และสมทบ
๑๘	น.ส.เรณู นุ่มสนธิ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	๒๖๓,๑๖๐ (๒๑,๙๓๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน และสมทบ
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๙	ว่าง	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
๒๐	นางสาวรัตนา กลิ่นอำ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๑	นางสาวอริสา วันชนะบุญ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๒	น.ส.อุษา ศรีรัตน์	มัธยมศึกษาตอน ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
	กองคลัง											
๒๓	นางสมุณทา สิงห์โตงาม	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๑๔,๖๐๐ (๔๒,๘๘๐ x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๖๖,๖๐๐
๒๔	นางดารารัตน์ ขจรไพศาล	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการงาน การคลัง	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ x๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๔๔๗,๒๔๐
๒๕	ว่าง	-	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๖	ว่าง	-	๐๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน	๐๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๗	นางสาวปยุรฉิม ศรีทองอินทร์	ปวส.บริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติงาน	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๒๘	ว่าง	-	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๙	นางกาญจนา มัยยัสถ์ถาวร	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๓๕,๗๒๐
๓๐	นางสาวอรอนงค์ ศรีทองกินทร์	ปวส.บริหารธุรกิจ สาขาคอมพิวเตอร์ ธุรกิจ	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างเดิม			กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	นางสาวรุ่งกาญจน์ ขจรไพศาล	ปริญญาตรี การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๓๐ X๑๒)	-		๑๔๒,๙๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๒	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	(ว่างเดิม)
	กองช่าง (๑๕)											
๓๓	น.ส.ณัฐธยาน์ คล้ายทวนมีสุข	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๔๖๔,๖๔๐
๓๔	ว่าง	-	๐๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๐๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม ตาม โครงสร้าง
๓๕	ว่าง	-	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม ตาม โครงสร้าง
๓๖	ว่าง	-	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๗	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๙	นายณัฐพล นาถารานนท์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๔๐	นางสาวทรายรี สืบอินทร์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๐๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปฏิบัติการ	๐๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐X๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว และต้องตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดเวลาและโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน ผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ตอบสนอง กับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดี ต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การศึกษาดูงาน
- ✓ กานฝึกอบรม
- ✓ การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
 - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
 - ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
 - ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
 - ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง หรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติ ในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้ หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่ง ราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้ส่งพิจารณา สั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของ ทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิด ความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือ ประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทน ของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเอง หรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวล จริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่ รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติ บุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การ ดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตาม ข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดย ยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาวะหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปิปัญญา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ว่าจะจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณงามความดีสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้ง่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อให้เกิดสันติใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนาพร้อมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องด่าน จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก

เอกสารเพิ่มเติม
ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลชองด่าน
อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี