

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนดั่ง
อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๔
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๘
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่งจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่งว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่งเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทาง ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๓.๑.๑) วิเคราะห์ภารกิจ แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

๓.๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไข เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารรวมถึงสภาพ ปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลังตามกองต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานใน ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจใน อนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

(๓.๑.๒) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความ เหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหาร จัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้ พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มี ความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วย บริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๒ แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตองดั่งบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตองดั่ง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตองดั่ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้อง และตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตราากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากรูปแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเม็ก และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสองห้อง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชนภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๓ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหาร

ส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนต้น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนต้น

๓.๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ

๓.๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลตอนต้น โดยให้หัวหน้า ส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลลูกจ้าง ประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลตอนต้น

๓.๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตอนต้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากร บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตอนต้น สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตอนต้นสามารถ วางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตอนต้น จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง โดยรวม

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และข้อจำกัด (โดยเทคนิค (SWOT)

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคอนตัง (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนตัง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ(Productivity) และกระบวนการทำงาน(Workflow analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง

การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยภายใน

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน
๒. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนนุ่ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
๓. มีความขยันและอดทน
๔. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
๕. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท
๖. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
๗. กระบวนการคิดและการตัดสินใจในการทำงานน้อย และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT
๘. การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก
๙. ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง
๑๐. ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล
๑๑. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
๑๒. บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน
๑๓. บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ
๑๔. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยภายนอก

๑. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่งใหญ่สามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น
๒. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม
๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น
๔. ก.อบต.จังหวัดลพบุรี เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น
๕. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอกหน่วยงานภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๖. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๗. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๘. ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างสร้างอื่นไ
- การสาธารณสุขการ
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนตั้ง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนตั้ง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนตั้ง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ตอนตั้ง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตอนตั้ง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนา

เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขจนถึงปัจจุบัน และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดึ่ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.มีถนน คสล.ครบ ๑๐ หมู่บ้าน แต่ไม่ครอบคลุมทุกสายทาง ๒.มีถนนลาดยาง บรรจบกับถนนสายหลัก เชื่อมต่อไปยังอำเภอบ้านไผ่และอำเภอมืองพลและตำบลใกล้เคียง ๓.มีถนนดินลูกรังบริเวณพื้นที่ทางการเกษตรและในหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน ๔.ไฟฟ้า แสงสว่างครบทุกหลังคาเรือน ๑๐ หมู่บ้าน ๕.ประปาหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน	๑.ถนนลูกรังมีหลุม บ่อ การสัญจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรไม่สะดวก ๒.ถนน คสล.และถนนลาดยางบางจุดชำรุดเสียหายตามสภาพการใช้งาน ๓.น้ำประปาไม่สามารถดื่มได้ ไม่สะอาดมีสิ่งเจือปน เช่น สนิมหินปูน ๔.ไฟฟ้าทางสาธารณะไม่เพียงพอในจุดที่สำคัญ ๕.ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกรในการทำนาในช่วงหน้าแล้ง และช่วงหน้าฝนปริมาณมีมากเกินไปทำให้เกิดน้ำท่วมนา ๖.ไม่มีระบบการปฏิรูปที่ดินจึงเกิดปัญหาการส่งน้ำและระบายน้ำต้องผ่านนาหลายพื้นที่

โอกาส(Opporturtunities)	อุปสรรค(Theats)
๑.อยู่ในเขตผังเมืองรวมทั้งตำบล ๒.ผังเมืองรวมเป็นพื้นที่เกษตรกรรมห้ามมีโรงงาน ๓.โครงการส่งน้ำ และบำรุงรักษาช่องแค แก่ปัญหาการขาดแคลนน้ำ	๑.งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจำนวนจำกัดไม่สามารถก่อสร้างถนน คสล.ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ ๒.งบประมาณหน่วยงานอื่นมีจำนวนจำกัดไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ๓.อยู่ระหว่างการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานเดิมให้แก่ อบต.การประสานงานและดำเนินงานมีปัญหา ๔.พื้นที่เกษตรตำบลข้างเคียงซึ่งอยู่ต้นน้ำจะได้รับน้ำก่อนระดับน้ำในเขตตำบล จึงน้อย

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗(๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.สภาพสังคมแบบเครือญาติ มีความรักใคร่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีในกลุ่มชน ๒.สภาพที่พักอาศัยจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มในลักษณะเครือญาติ และเพื่อนบ้านใกล้เคียง สามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ มีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น งานบุญงานประเพณีต่าง ๆ ๓.มี รพ.สต.ในเขตตำบลตอนดั่งจำนวน ๑ แห่ง อสม.ครบทุกหมู่บ้าน ๔.อบต.ตอนดั่ง สนับสนุนงบประมาณด้านสาธารณสุขพื้นฐาน และสนับสนุนงบประมาณให้กับกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบล อบต.ตอนดั่ง	๑.เยาวชนรุ่นหลังขาดการปลูกฝังค่านิยมของไทย สภาพสังคมปัจจุบันเยาวชนมีค่านิยมแบบตะวันตก ๒.สถาบันครอบครัวขาดความอบอุ่นจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันครอบครัวต้องทำงานมากขึ้น ใช้เวลาว่างอยู่รวมกันในครอบครัวน้อย ๓.เจ้าหน้าที่น้อย/รับผิดชอบงานหลายด้าน และขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง/ขาดความเชื่อมโยงข้อมูล ๔.งบประมาณด้านสาธารณสุขมีจำกัด ๕.ราษฎรขาดความเข้าใจและความร่วมมือ การดูแลรักษาสุขภาพตนเอง
โอกาส(Opporturtunities)	อุปสรรค(Theats)
๑.การส่งเสริมสถาบันครอบครัวของรัฐบาล ๒.การจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรระดับหมู่บ้าน ๓นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาให้เด็กและเยาวชน	๑.ค่านิยมตะวันตกที่แพร่สู่สังคมไทย ๒.ขาดการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๓.การให้บริการด้านรักษาพยาบาลของราษฎรที่ใช้สิทธิ์ต่าง ๆ ไม่เท่าเทียมกัน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.ประชาชนให้ความร่วมมือกับส่วนราชการ ๒.มีการติดตั้ง CCTV ณ บริเวณที่สำคัญ	๑.ประชากรแฝงมีจำนวนเพิ่มขึ้น ๒.ประชาชนไม่เข้าถึงระบบราชการ
โอกาส(Opporturtunities)	อุปสรรค(Theats)
๑.มีงบประมาณและหน่วยราชการอื่นเข้าพื้นที่เพื่อกระตุ้นและยกระดับหมู่บ้าน ๒.องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง มีรถยนต์บรรทุกน้ำเป็นขององค์กร	๑.จำนวนประชากรแฝงที่มีอยู่ในพื้นที่ ๒.งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหา เช่น การจัดทำผังเมือง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้งบและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การท่องเที่ยว
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.อาชีพของราษฎรส่วนใหญ่เกษตรกรทำนา ๒.สามารถทำนาได้ปีละอย่างต่ำ ๒ ครั้ง ๓.มีกลุ่มอาชีพ และกลุ่มแม่บ้านผลิตอาหารจำหน่ายในชุมชน	๑.เกษตรกรเกิดการแข่งขันทำนาเพื่อให้ได้ผลผลิตสูง โดยลงทุนสูง ด้านปุ๋ยเคมีและสารเคมีเร่งการเจริญเติบโต ๒.ราคาผลผลิตตกต่ำในช่วงฤดูการเก็บเกี่ยวจากความขึ้นและปริมาณผลผลิตที่มีจำนวนมาก ๓.แมลงศัตรูพืชรบกวนทำลายข้าวที่ปลูก ๔.เกษตรกรส่วนใหญ่ต้องเช่าที่ดินทำนา ๕.เกษตรกรขาดการพัฒนาเทคนิคการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพของผลผลิต ๖.กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ๗.กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตของกลุ่มในระดับ OTOP ๘.การตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มมีน้อย
โอกาส(Opporturtunities)	อุปสรรค(Theats)
๑.รัฐบาลมีโครงการพัฒนาด้านการคมนาคมเพื่อขนส่งสินค้าและให้มีความเชื่อมโยง ๒.มีการสนับสนุนให้ปลูกพืชที่เป็นอาหารของโลก	๑.สภาพอากาศเป็นผลให้ราคาข้าวตกต่ำ ๒.การปรับตัวของราคาน้ำมันและราคาสินค้าค่าครองชีพของราษฎรสูงขึ้น ๓.การจำหน่ายผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตลาดทั่วไปจำหน่ายได้น้อย ราคาถูก

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดให้มีการจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.มีน้ำหนอง คลอง ลำห้วยหลัก ๒.ประชาชนให้ความร่วมมือรักษาสิ่งแวดล้อม ๓.มีถนนคสล.และถนนลาดยาง ทำให้ประชาชนเดินทางสะดวก	๑.มีผักตบชวาในหนองคลองบึง ๒.ปริมาณน้ำน้อยในหนองคลองบึง ๓.การใช้ประโยชน์หนองน้ำสาธารณะไม่มาก มีการบุกรุกที่สาธารณะ ๔.อบต.ไม่มีสถานที่กำจัดขยะและรถเก็บขยะ
โอกาส(Opporturtunities)	อุปสรรค(Theats)
๑.มีหน่วยงานภาครัฐให้ความสนใจช่วยเหลือพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ๒.นโยบายในเรื่องจังหวัดสะอาดส่งผลให้ประชาชนมีความตื่นตัวมากขึ้น	๑.ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากร ๒.ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับการคัดแยกขยะก่อนกำจัด

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.มีโรงเรียนประถม ๓ แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดขอนแก่น ๒.ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา ๓.ผู้ปกครองและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต. ดอนดั่ง ให้ความร่วมมือพัฒนาโรงเรียน ๔.มีวัดในเขตพื้นที่ตำบลดอนดั่ง จำนวน ๕ แห่ง	๑.สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้ราษฎรไม่มีเวลาประกอบกิจกรรมทางศาสนา ๒.ขาดการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่รุ่นหลัง ๓.ขาดงบประมาณบูรณจัดภูมิทัศน์
โอกาส(Opporturtunities)	อุปสรรค(Theats)
๑.รัฐบาลจัดสรรงบประมาณค่าวัสดุการศึกษา อาหารกลางวัน อาหารเสริม(นม) เพิ่มขึ้น ๒.มีสถาบันการศึกษาในระดับประถมศึกษา ๔ แห่งใน ๓.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่งเสริมให้พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน โดยจัดสรรอาหารเสริมนม	๑.การถ่ายโอนอัตรากำลังด้านการศึกษาสู่ท้องถิ่นมีน้อยทำให้ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญด้านการศึกษา ๒.การส่งเสริมกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมในระดับตำบลมีน้อย ๓.การปลูกฝังการเรียนการสอนศิลปวัฒนธรรมไทยในระบบโรงเรียนมีน้อย

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.สำนักงาน อบต.ดอนต่งตั้งอยู่ในจุดศูนย์กลาง ๒.ผู้บริหาร ๔ คน สมาชิกสภา อบต. ๒๐ คน ครอบคลุม ๑๐ หมู่บ้าน พนักงานส่วนตำบล ๑๖ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ คน พนักงานจ้างทั่วไป - คน ๓.การประสานงานการปฏิบัติงานระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา อบต. เป็นไปด้วยดี มีความ ร่วมมือในการทำงาน	๑.งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจำนวนจำกัดไม่เพียงพอ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ราษฎร ๒.อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและสอดคล้องกับ ภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน ๓.ราษฎรขาดความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของ อบต. ขาดการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ อบต.
โอกาส(Opporturtunities)	อุปสรรค(Theats)
๑.รัฐบาลจะจัดสรรงบประมาณอุดหนุนให้ท้องถิ่น เพิ่มขึ้น ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๒.พ.ร.บ.กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้ หน่วยงานราชการ ต่าง ๆ ถ่ายโอนภารกิจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.สมาชิกสภาฯ ผู้บริหาร รวมถึงพนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ๔.การกำกับดูแลของ อำเภอ – จังหวัด ด้านการ ปฏิบัติงานของ อบต. ๕.การนำยุทธศาสตร์จังหวัด อำเภอ เป็นแนวทางใน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนสี่ปี	๑.รัฐบาลมีรายได้น้อยไม่สามารถจัดสรรงบประมาณ ให้แก่ อบต. ตามกฎหมายกำหนด ๒.พ.ร.บ.การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหาร ท้องถิ่น เป็นกฎหมายที่เริ่มมีผลบังคับใช้ การปฏิบัติ ประสบปัญหาในการเลือกตั้ง ๓.ส่วนราชการส่วนกลาง และท้องถิ่นขาดการ ประสานงานและความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน ๔.การแข่งขันทางการเมืองเป็นผลให้ความสัมพันธ์ ระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่นลดน้อยลง

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนดังได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลตอนดัง เพื่อกำหนดอัตรากำลัง ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจพอเพียง#

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การ พัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎี ใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถ เก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ
- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่ มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เรียนรู้ทันสมัย#

- พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ให้มีการบริการระบบ อินเทอร์เน็ต ได้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- รมรงคให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารประทับใจ#

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ - เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้าน งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
- รมรงคให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มี ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ไฟสว่างทั่วชุมชน#

- จัดให้มีไฟฟ้าส่องสว่างตามจุดเสี่ยงทุกจุดในเขตหมู่บ้าน สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา ให้ทั่วถึงและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การคมนาคมสะดวก

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

นโยบายของฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง โดยมีแนวทางดังนี้

๑.นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- จัดให้มีการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน ๑-๑๐
- จัดให้มีโครงการปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่ทำการเกษตร ๑-๑๐
- จัดให้มีโครงการก่อสร้างระบบน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ทุกหมู่บ้าน
- จัดให้มีการสนับสนุนการพัฒนาแหล่งน้ำ ดันน้ำ
- จัดให้มีการสนับสนุนพัฒนาซ่อมแซมถนน
- จัดให้มีการสนับสนุนผังเมือง

๒.นโยบายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี

- ส่งเสริมการเรียนรู้
- อนุรักษ์ประเพณี
- จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น
- จัดให้มีการอบรมให้ความรู้พืชสมุนไพร
- ส่งเสริมกิจกรรมวันเด็ก
- ส่งเสริมการจัดงานวันผู้สูงอายุ
- ส่งเสริมวันสำคัญทางศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น รัฐพิธี ราชพิธี

๓.นโยบายด้านส่งเสริมอาชีพ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อ ผู้พิการ กลุ่มอาชีพ พัฒนากลุ่มอาชีพสตรี และเกษตรกร

- ส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพสินค้า OTOP สู่อำเซียน
- ส่งเสริมฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น
- โครงการก่อสร้างศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP
- ส่งเสริมความเข้มแข็ง อาชีพ บทบาท พัฒนาสตรี

๔.นโยบายส่งเสริมเกษตรอินทรีย์แบบเศรษฐกิจพอเพียง

- จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านปลูกผักปลอดสารพิษ
- จัดให้มีการปล่อยปลาลงน้ำ
- ส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตการเกษตร
- ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้การปลูกพืชเศรษฐกิจ

๕.นโยบายโครงการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

- โครงการจัดอบรมสัมมนาผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา เจ้าหน้าที่ พนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- โครงการจัดสรรงบประมาณอุปกรณ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่บุคลากรท้องถิ่น
- โครงการส่งเสริมให้มีการบริการรถกู้ชีพบริการด้านส่งถึงโรงพยาบาลของรัฐ

๖.นโยบายด้านคมนาคมและสังคม ส่งเสริมสังคมเข้มแข็ง

- จัดกิจกรรมอบต.เคลื่อนที่
 - จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาเด็กและเยาวชนด้านยาเสพติด
 - จัดกิจกรรมอีดหนุนอุปกรณ์
 - จัดให้มีการเสริมสร้างสุขลักษณะที่ดีในการบริโภค
 - ส่งเสริมการบำบัดผู้ติดยาเสพติดฟื้นฟูชีวิตใหม่และส่งเสริมอาชีพ
- ส่งเสริมกีฬาประชาชนตำบลดอนดั่ง

๗.นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดให้มีการกำจัดขยะและสถานที่ทิ้งขยะ

๘.นโยบายด้านพัฒนาการท่องเที่ยว

- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- ค้นหาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ส่งเสริมการพัฒนา
- จัดให้มีการอบรมเพิ่มความรู้แก่ผู้สนใจด้านการท่องเที่ยว

๙.ด้านสาธารณสุขมูลฐาน

- จัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายประชาชน
- จัดให้มีบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า(สปสช.)
- จัดให้มีการอบรมความรู้เยาวชนและ อสม.ในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยเบื้องต้น
- จัดให้มีการรณรงค์ป้องกันโรคเอดส์
- จัดให้มีการรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- จัดให้มีการป้องกันและกำจัดยุง แมลงวัน พาหะนำโรค

๑๐.นโยบายด้านการบำบัดฟื้นฟูชีวิตใหม่ ส่งเสริมอาชีพใหม่ให้ผู้ติดยาเสพติดผู้พ้นโทษ

- อบรมสนับสนุนงบประมาณร่วมกับหน่วยงานอื่นส่งเสริมอาชีพให้ผู้พ้นโทษผู้ติดยาเสพติด

๑๑.นโยบายด้านสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้ ผู้ด้อยโอกาส

- โครงการสงเคราะห์คนยากจน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้ ผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมสนับสนุนเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้ ผู้ด้อยโอกาส
- อุดหนุนศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน

๑๒.โครงการทุกอย่างที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อนทางฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ดอนดั่ง พร้อมทั้งจะดำเนินการแก้ปัญหาให้

๑๓.โครงการทุกอย่างอยู่ที่งบประมาณของอบต.ตามที่รัฐบาลจัดให้

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง จะดำเนินการ มีดังนี้

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๖.๒.๕ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นทิศทางการบริหารงานบุคคลและวิเคราะห์ทิศทางเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างของ อบต.ดอนดั่งได้ดังนี้

-ด้านกระบวนการ-

- ๑. ใช้ KM ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ความรู้กับบุคลากร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถมีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ
- ๒. มีประมวลคำถาม – คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้อบต.ดอนดั่ง ไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
- ๓. การปรับแก้ตำแหน่งเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- ๔. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
- ๕. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง

๖. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๗. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
๘. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-ด้านบุคลากร

๑. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่น ๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๒. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
๓. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๔. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๕. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

-ด้านทรัพยากร

๑. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้(KM) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร
๒. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
๓. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากร

-ด้านผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง

๑. มีระบบการพัฒนาศักยภาพให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน
๓. เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามาประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ตามโครงสร้างและให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่อีกทั้งอาจมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นที่มีบุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตำแหน่งอยู่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยทำการศึกษาข้อมูล เพิ่มเติม เพื่อจะให้ได้มาซึ่งปัญหาการขาดแคลนบุคลากรของ อบต.ตอนดั่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๑ ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งงานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๕๘ และมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง เป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่ง ซึ่งจะมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบกับ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบ แท่ง) และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบให้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ให้องค์การปกครองท้องถิ่น ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ โครงสร้างตามกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการที่มีอยู่เดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง ประกอบด้วย สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง แก้ไขปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการประเภทและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามรายละเอียดโครงสร้างดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมี การดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะ พิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตอนต้น ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง) (๑)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง) (๑)	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น) (๑)	๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น) (๑)	
๓	สำนักปลัด อบต.	๓	สำนักปลัด อบต.	
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (๑)		๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (๑)	
	งานบริหารทั่วไป		งานบริหารทั่วไป	
	๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ) (๑)		๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ) (๑)	
	๓.๓ นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) (๑)		๓.๓ นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) (๑)	
	๓.๔ เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) (๑)		๓.๔ เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) (๑)	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
	๓.๕ นักการ (๑)		๓.๕ นักการ (๑)	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
	๓.๖ พนักงานขับรถยนต์ (๑)		๓.๖ พนักงานขับรถยนต์ (๑)	ว่าง
	๓.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)		๓.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
	<u>งานนโยบายและแผน</u>		<u>งานนโยบายและแผน</u>	
	๓.๘ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ) (๑)		๓.๘ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ) (๑)	
	งานกฎหมายและคดี		งานกฎหมายและคดี	
	-		-	

ที่	ตำแหน่งตามกรอบอัตราปัจจุบัน	ที่	ตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
	๓.๙ เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน (๑)		๓.๙ เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชำนาญงาน) (๑)	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
	๓.๑๐ นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ (๑)		๓.๑๐ นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ) (๑)	
๔	กองคลัง	๔	กองคลัง	
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น) (๑)		๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น) (๑)	ว่างร้องขอ
	งานการเงิน		งานการเงิน	
	๔.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ) (๑)		๔.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ) (๑)	
	๔.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน) (๑)		๔.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน) (๑)	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
	๔.๔เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน) (๑)		๔.๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน) (๑)	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
	๔.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)		๔.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
	๔.๖ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน) (๑)		๔.๖ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน) (๑)	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
	๔.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)		๔.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)	
๕	กองช่าง	๕	กองช่าง	
	๕.๑ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น) (๑)		๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น) (๑)	
	<u>งานก่อสร้าง</u>		<u>งานก่อสร้าง</u>	
	๕.๒นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)		๕.๒ นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)	ว่าง
	๕.๓นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) (๑)		๕.๓ นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) (๑)	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
	๕.๔ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)		๕.๔ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)	ว่าง

ที่	ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
	๖.๑ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ต้น) (๑)		๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ต้น) (๑)	
	<u>งานบริหารการศึกษา</u>		<u>งานบริหารการศึกษา</u>	
	๖.๒นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ) (๑)		๖.๒ นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ) (๑)	
๗	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	๗	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	
	<u>งานตรวจสอบภายใน</u>		<u>งานตรวจสอบภายใน</u>	
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ) (๑)		นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ) (๑)	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดอบต.		๑	๑	๑	-	-	-	
๓.หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
๔.นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗.นิการ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘.พนักงานขับรถยนต์ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน								
๑๐.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกฎหมายและคดี								
-								
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๑.เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชำนาญงาน) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
๑๒.นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองคลัง								
๑๓.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานการเงิน								
๑๔.นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๑๖.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๑๘.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
๒๐.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานก่อสร้าง								
๒๑.นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒.นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓.ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๔.ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
๒๕.นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
งานตรวจสอบภายใน								
๒๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดย มุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

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

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

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ

✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่งเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรมดังนี้

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

ภาคผนวก

(ให้แนบข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ที่สภาฯเห็นชอบและได้รับอนุมัติจากนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้ว (เฉพาะหน้าสรุปที่มีลายมือชื่อผู้มีอำนาจได้ลงนาม) สำหรับปีต่อ ๆ ปี ให้แนบเพิ่มเติม พร้อมทั้งปรับปรุงประมาณการรายจ่ายในปีนั้น ๆ ให้สอดคล้องกัน)

ส่วนที่ ๒

⇒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การ
แบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของส่วนราชการ

⇒ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

⇒ การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี

