



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดนครราชสีมา

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ



องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารพนักงานส่วนตำบลพร่อน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต



๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลพร่อนได้มีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๖ ตำบลพร่อน อำเภอตากใบ จ.นราธิวาส เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จึงได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาคืออะไรและความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อนแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. ด้านนโยบายเร่งด่วน

๑.๑ สร้างศรัทธาให้กับประชาชน องค์กรภาครัฐและเอกชน ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการทำให้เห็นถึงความจริงใจ จริงจัง ที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ในตำบลด้วยความโปร่งใส

๑.๒ สร้างความมีส่วนร่วม ให้การบริหารจัดการ และการดำเนินกิจการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยยึดแนวทางในระบอบประชาธิปไตย

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมแผนนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๒.๒ ส่งเสริมอาชีพเกษตรยั่งยืน

๒.๓ ส่งเสริมการทำอาชีพเสริม โดยสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบลทั้งในด้านเงินทุนและวิชาการ



๒.๔ จัดสร้าง ปรับปรุงสิ่งสาธารณูปโภคที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นต่อการประกอบอาชีพให้พอเพียง และมีคุณภาพ

๒.๕ ส่งเสริมการสหกรณ์ ให้มีการร่วมมือกันในระบบการผลิต และการจำหน่าย

๒.๖ ส่งเสริมนโยบายประหยัดพลังงานทั้งในองค์กรภาครัฐ และครัวเรือน

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน ให้พอเพียงและมีคุณภาพในการสัญจร และขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

๓.๒ ขยายเขตไฟฟ้าให้มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน รวมทั้งการติดไฟฟ้าตามสถานที่สาธารณะ

๓.๓ สร้างปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร โดยการขุดสระน้ำ บ่อน้ำตื้น และระบบประปา

๓.๔ สร้างปรับปรุง อาคารและสถานที่ สาธารณะให้พอเพียง และมีคุณภาพ

๔. ด้านสังคม

๓.๑ สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบลและผู้มาเยี่ยมเยือน โดยการประสานงานกับทางตำรวจ อปพร. เป็นต้น

๓.๒ จัดสิ่งแวดล่อมให้น่าอยู่อาศัย และมีความปลอดภัย

๓.๓ ต่อต้านยาเสพติด โดยการรณรงค์ในเรื่องของโทษและภัยจัดการกีฬาเพื่อให้เยาวชนและประชาชนได้ร่วมกิจกรรม

๓.๔ เสริมสร้างสุขภาพของประชาชนให้แข็งแรง สดใสร่าเริง โดยการร่วมประสานงานกับสถานีอนามัย อสม. โรงเรียน

๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

๕.๑ จัดภูมิทัศน์ของตำบล สถานที่อยู่อาศัยสถานที่สาธารณะให้น่าอาศัยและน่าใช้งาน

๕.๒ กำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล โดยขยายงานบริหาร กำจัดขยะให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๕.๓ รักษาดูแล ปรับปรุงที่สาธารณะและทรัพยากรธรรมชาติของตำบล

๕.๔ สร้างความปลอดภัยในเรื่องมลภาวะโลกร้อน

๕.๕ รณรงค์แก้ปัญหาภาวะโลกร้อน

๖. ด้านการศึกษา

๕.๑ สนับสนุน การศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในตำบล

๕.๒ การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๓ ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน

๗. ด้านศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของทุกศาสนา

๖.๒ รักษา สืบทอดประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ

๖.๓ สนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีการอนุรักษ์ไว้ตลอดไป

๖.๔ ส่งเสริมศิลปะของท้องถิ่น

๘. ด้านบริหาร

๘.๑ การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘.๒ การบริหารโดยความโปร่งใสและเป็นธรรมในเรื่องของโครงการและงบประมาณ

๘.๓ การให้บริการมีความสะดวกรวดเร็วและเท่าเทียม



๘.๔ ป้องกันปราบปรามการทุจริตให้หมดไปจากองค์กร เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล

๘.๕ ประสานงานและสนับสนุนกลุ่มและองค์กรต่าง ๆ ในตำบลให้มีบทบาทมากขึ้น

๘.๖ สร้างเสริมความสามัคคีและความสมานฉันท์ในองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนใน ตำบล

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง S ตำบลพร่อน มีเส้นทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๔ ถนนเพชรเกษมตัดผ่าน มีการคมนาคมที่ สะดวกรวดเร็ว มีถนนเชื่อมต่อกันทุกหมู่บ้าน มีคลองชลประทาน สาย ๑ ผ่านพื้นที่ หมู่ที่ ๔, ๓, ๕, ๒ และ ๑

จุดอ่อน W ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ทำการเกษตร ถนนจึงชำรุด จำนวน หลายสาย ระบบประปายังไม่ได้มาตรฐาน คลองส่งน้ำที่มีอยู่ต้นเงิน ขาดระบบกักเก็บน้ำทำให้น้ำไม่เพียงพอ ในฤดูแล้ง

โอกาส O ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ความต้องการของประชาชนในด้านนี้ยังมีอีก จำนวนมาก อบต.มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๗ (๑) และมาตรา ๖๘ (๑), (๒) (๓) ประกาศใช้ พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒, (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕, (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๔๓

อุปสรรค T งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอในการดำเนินโครงการที่ต้องอาศัยงบประมาณ จำนวนมากเป็นไปด้วยความล่าช้า ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการขออนุญาตปลูกสร้าง

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓ ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.ยุทธศาสตร์การ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง S อาณาเขตการปกครองมีความชัดเจนสัดส่วนของประชากรมีความเหมาะสมกับพื้นที่ ผู้นำ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ตำบลพร่อนมีรถบรรทุกน้ำดับเพลิงพื้นที่ตำบลพร่อน มีวัดจำนวน ๖ แห่ง สถานศึกษาจำนวน ๔ แห่ง มีศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง มีโรงเรียนปฏิบัติธรรม จำนวน ๑ แห่ง

จุดอ่อน W ประชาชนมีความร่วมมือ แต่ยังมีน้อยไม่มากเท่าที่ควร ขาดความสนใจ ไม่ตื่นตัวในการมี ส่วนร่วมพัฒนา และร่วมกิจกรรม ขาดความบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านกฐิพกฐิภย ในพื้นที่ไม่มี สถานศึกษาที่สูงกว่าระดับประถมศึกษา ทำให้เด็กบางส่วนขาดโอกาสทางการศึกษา วัสดุอุปกรณ์และ เทคโนโลยีทางการศึกษา ยังไม่ทัดเทียมกับโรงเรียนในเมือง ทำให้เด็กขาดการพัฒนา เด็กและเยาวชนขาด ความสนใจในด้านศาสนาและวัฒนธรรม

โอกาส O รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีหน่วยงานให้ความสนใจ ในการดำเนินงานแบบบูรณาการร่วมกัน อบต.มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๗ (๔), (๖) สามารถบรรเทา ปัญหาความเดือดร้อน ด้านการขาดแคลนน้ำอุปโภค – บริโภค รัฐบาลมีการรณรงค์กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ มี นโยบาย ขยายโอกาสทางการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้อบต. มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมด้าน การศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕), (๘)

อุปสรรค T งบประมาณไม่เพียงพอทำให้การจัดสรรได้ไม่ทั่วถึงการดำเนินงานที่ผ่านมากะบวนการ ประชาคมมีความล่าช้าทำให้การปฏิบัติงานช้ากว่ากำหนด ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำส่งผลให้เด็กและเยาวชนพัก การเรียน ค่านิยม วัฒนธรรม ที่รับมาจากต่างประเทศทำให้พฤติกรรม และจิตใจของเด็กและเยาวชน เปลี่ยนแปลงไป



๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง S มีพื้นที่เกษตรกรรมทำนาเป็นส่วนใหญ่สามารถทำนาได้ปีละสองครั้ง มีศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

จุดอ่อน W การรวมกลุ่มทางการเกษตรยังไม่ชัดเจน มีการใช้สารเคมีค่อนข้างสูง ขาดความรู้และทักษะในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ขาดเงินทุนหมุนเวียน ขาดความร่วมมือจากทางภาคเอกชนในการติดต่อประสานงาน

โอกาส O เนื่องจากมีโรงทอผ้า ๓ แห่ง เมื่อถึงเทศกาลจะมีผู้คนมากมายเข้ามาในตำบลเพื่อร่วมพิธีจึงเป็นโอกาสของพ่อค้าแม่ค้าในตำบลนำสินค้ามาจำหน่ายได้

อุปสรรค T ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทศนคติ ค่านิยมของเกษตรกร ในการใช้สารเคมีผลิตตกต่ำไม่ได้ ราคา ความร่วมมือร่วมใจ ความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มยังมีน้อย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง S ตำบลพร่อนเป็นพื้นที่ที่มีการจัดรูปแบบเขตอุตสาหกรรม และเขตเกษตรกรรมพื้นที่ที่มีความเหมาะสม งานต่อการปกครอง และพัฒนา มีแหล่งธรรมชาติที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

จุดอ่อน W ไม่มีแหล่งกำจัดขยะมูลฝอย และระบบกำจัดขยะ เจ้าของกิจการ หรือโรงงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาสิ่งแวดล้อม ขาดความรู้ในการจัดการขยะคัดแยกขยะ

โอกาส O รัฐบาลมีนโยบายให้ท้องถิ่นและประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อบต.มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๗ (๒) , (๗)

อุปสรรค T ประชาชนและเจ้าของกิจการโรงงานยังไม่มีวิธีการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและความร่วมมือยังไม่ต่อเนื่อง

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

จุดแข็ง S พื้นที่การปกครองเหมาะสม ง่ายต่อการปกครอง และพัฒนา ผู้นำทุกกลุ่ม ทุกองค์กรให้ความร่วมมือในการดำเนินการทุกด้าน มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

จุดอ่อน W ประชาชนขาดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ งบประมาณที่จัดสรรยังไม่เพียงพอ ขยายตัวของการจัดเก็บภาษีรายได้น้อย

โอกาส O รัฐบาลได้กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

อุปสรรค T งบประมาณในการพัฒนามีจำกัดประชาชนยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมการเสียสละอย่างจริงจัง

การนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ประกาศใช้แผนพัฒนาที่อนุมัติแล้ว รวมทั้งแจ้งสภาท้องถิ่น คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด อำเภอ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประกาศให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกัน และใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม รวมทั้งมีการวางแผนงานเพื่อให้มีการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ และจัดทำแผนการดำเนินงาน



การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้ทราบแนวทางและกลไกในการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีในปีต่อไป และเป็นการสร้างแนวทางการมีส่วนร่วมในท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย

๑. การกำหนดองค์กรที่รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๒๘

๒. กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล โดยการกำหนดรูปแบบขั้นตอนที่จะใช้ในการติดตามและประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่าได้ดำเนินการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยทำการเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้มีขั้นตอนดังนี้

๒.๑ ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม ที่หน่วยงานรับผิดชอบ

๒.๒ ให้ทุกหน่วยงานจัดทำผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม ที่หน่วยงานรับผิดชอบ พร้อมรายงานชี้แจงปัญหาอุปสรรค ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๒.๓ ให้ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม และคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น สรุปผลการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

๒.๓.๑ มีผลงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาหรือไม่

๒.๓.๒ สามารถแก้ปัญหาความต้องการได้หรือไม่

๒.๓.๓ ผลการดำเนินงานมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร

๒.๓.๔ ประชาชนได้ประโยชน์มากน้อยเพียงใด

ประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้ผู้บริหาร คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และแจ้งให้ประชาคมท้องถิ่นทราบตามลำดับ

๓. การกำหนดห้วงระยะเวลาในการติดตามและประเมินผล

ประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกัน ปีละหนึ่งครั้งภายในเดือนธันวาคมของทุกปี และปิดประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

วิสัยทัศน์การพัฒนา(Vision)

“คุณภาพชีวิตที่ดี วัฒนธรรมประเพณีงดงาม ธรรมาภิบาลเพื่อประชาชน สู่ตำบลน่าอยู่”

พันธกิจ (Mission)

๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค โครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๕ จัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๖ บริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

๗ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการค้า การท่องเที่ยว สนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน โครงการตามแนว



เป้าประสงค์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สะดวก ครอบคลุม
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรมและอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรม
๖. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาด การค้า การลงทุน พัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยวให้เข้มแข็ง และแข่งขันได้

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรอน มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลพรอน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพรอน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาคืออะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ด้านต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการจัดบริการสาธารณสุขหรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนและความพึงพอใจของประชาชน ที่มีต่อการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลพรอน จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

๑. บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ
๒. สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
๓. จัดทำผังเมืองรวมจังหวัด ผังเมืองและผังตำบล
๔. พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร
๕. จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง



- ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่ได้รับประโยชน์

คำเป้าหมาย

- ๑.๑ จำนวนโครงการที่ก่อสร้างและปรับปรุง ซ่อมแซม
- ๑.๒ จำนวนแห่งที่ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้า
- ๑.๓ จำนวนแห่งที่ก่อสร้างและ ปรับปรุงซ่อมแซม
- ๑.๔ จำนวนแห่งที่ติดตั้งและซ่อมแซม

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเดินเท้า รวมถึงท่อระบายน้ำ	- ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่ได้รับประโยชน์
๒. ปรับปรุงบูรณะระบบไฟฟ้าสาธารณะ	- ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่ได้รับประโยชน์
๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบประปาและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภค	- ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่ได้รับประโยชน์
๔. ก่อสร้างปรับปรุงระบบจราจร วาง/ปรับปรุงผังเมืองรวม	- ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่ได้รับประโยชน์

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก กองช่าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๓. ส่งเสริมการศึกษาทั้งใน นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการศึกษา
๔. ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
๕. ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ
๖. ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย
๒. พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยใน



ท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์บุคคล
๓. เสริมสร้างและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของระดับความพึงพอใจผู้ได้รับสวัสดิการ
- ร้อยละของจำนวนนักเรียน และระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ผู้ที่ได้รับประโยชน์
- ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ได้รับการช่วยเหลือ

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนผู้ได้รับสวัสดิการ และจำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้น
๒. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม
๓. จำนวนผู้ได้รับการช่วยเหลือ/จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม
๔. จำนวนนักเรียน จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมงานด้านสวัสดิการสังคม	ร้อยละของระดับความพึงพอใจผู้ได้รับสวัสดิการ
๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ส่งเสริมให้มีการจัดระเบียบชุมชนและสังคม	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของชุมชน	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ได้รับการช่วยเหลือ
๔. ส่งเสริมการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และประเพณีวัฒนธรรม ปลูกฝังจิตสำนึกในด้านคุณธรรมจริยธรรมบนพื้นฐานแห่งความเป็นไทย	ร้อยละของจำนวนนักเรียน และระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ผู้ที่ได้รับประโยชน์
๕. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ จัดให้มีสถานที่พักผ่อน หย่อนใจ สวนสาธารณะ	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๖. ป้องกัน ควบคุม รักษาและส่งเสริมสุขภาพ	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด , กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุน ในท้องถิ่น และเมืองชายแดนเพื่อรองรับประชาคม



อาเซียน

๒. ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนและผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนยึดเศรษฐกิจพอเพียง

๔. พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคม

อาเซียน

๕. ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของกลุ่มอาชีพที่เข้าร่วมโครงการ
- ร้อยละกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการและส่งเสริม
- ร้อยละของกิจกรรมที่ส่งเสริม

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนครัวเรือนที่ผ่านเกณฑ์ จปฐ.
๒. จำนวนกิจกรรม/จำนวนแห่ง

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน	ร้อยละของกลุ่มอาชีพที่เข้าร่วมโครงการ
๒. ส่งเสริมการวางแผน การลงทุนและเพิ่มมูลค่าผลผลิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการและส่งเสริม
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การเกษตรอุตสาหกรรมเชิงนิเวศให้เป็นเมืองน่าอยู่	ร้อยละของกิจกรรมที่ส่งเสริม

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด , กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง
๔. จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบกำจัดน้ำเสีย
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการ
- ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

คำเป้าหมาย

- จำนวนกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการ จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม
- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการเฝ้าระวังดูแลรักษา บำบัด ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละของกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการ
๒. เสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและเพิ่มคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพ	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด , กองช่าง , กองสาธารณสุขฯ และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลกลยุทธ์

- พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร
- พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงาน
- พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชน
- พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาชนสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- ร้อยละของระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- ร้อยละของการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของผู้ได้รับการ

คำเป้าหมาย

- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- ระดับความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น
- ระดับการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของผู้ได้รับการ

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๒. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับท้องถิ่น	ร้อยละของระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๓. การบริหารจัดการองค์กร ปรับปรุงและพัฒนารายได้	ร้อยละของการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของผู้ได้รับบริการ
๔. เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
๕. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงานและระบบข้อมูลสารสนเทศของท้องถิ่น	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ผู้รับบริการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด , กองช่าง , กองคลัง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนราธิวาสวิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

“เศรษฐกิจก้าวหน้า นราน่าอยู่ สู้สันติสุข”

พันธกิจ (Mission)

๒.๑ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ภาคการผลิตทุกสาขา เพิ่มรายได้จากการค้าชายแดน การท่องเที่ยว การกีฬาเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวและสร้างความสัมพันธ์กับต่างประเทศ

๒.๒ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเพื่อนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๒.๓ สร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินแก่ประชาชนและศรัทธาต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่

เป้าประสงค์ (Goal)

๓.๑ เป้าประสงค์รวม : เศรษฐกิจขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และเชื่อมั่นในอำนาจรัฐ

๓.๒ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑) ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด มูลค่าสินค้าและบริการระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น

๒) ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และเชื่อมั่นในอำนาจรัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)/กลยุทธ์

๑) พัฒนาภาคการผลิต การค้าชายแดน การท่องเที่ยวและการกีฬาเพื่อเชื่อมโยงประชาคมอาเซียน



- ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) เสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมการผลิตภาคเกษตร นอกภาคเกษตร อุตสาหกรรมต่อเนื่องและการค้าระหว่างประเทศ

๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขยายฐานการผลิตและการตลาดด้านการเกษตรให้เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมแปรรูป

๑.๒ พัฒนาเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการ และกลุ่มผู้ผลิตสินค้าชุมชนให้มีศักยภาพด้านการผลิต การแปรรูปการตลาด และการเข้าถึงแหล่งทุนเพิ่มขึ้น

๑.๓ การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ สินค้า และบริการโดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ให้เอื้อต่อการส่งออกสินค้าและบริการระหว่างประเทศ

๑.๔ เร่งรัดพัฒนาพื้นที่ด่านพรมแดนให้มีความพร้อมต่อการค้าสินค้าและบริการ และการปรับปรุงโครงข่ายคมนาคมขนส่งเพื่อเชื่อมโยงระหว่างประเทศ

๑.๕ ส่งเสริมการท่องเที่ยว และบริการในพื้นที่อย่างครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๑ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน พัฒนาและแก้ปัญหา ความยากจน การศึกษาสาธารณสุข และทรัพยากรสิ่งแวดล้อมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ การขยายผลโครงการตามแนวพระราชดำริและการประยุกต์ใช้ในพื้นที่

๒.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และศาสนา

๒.๔ สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและเยาวชนและประชาชนและข้าราชการ

๒.๕ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนใช้พลังงานทดแทนตามศักยภาพที่มีอยู่ในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาและเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่พิเศษ

๓.๑ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเมือง/หมู่บ้านให้มีส่วนร่วมและช่วยตนเองในการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน/หมู่บ้าน

๓.๒ ส่งเสริมมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการอำนวยความสะดวกและเสริมสร้างความสมานฉันท์

๓.๓ พัฒนาประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความเข้มแข็งและขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๔ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ศูนย์การเรียนศาสนาอิสลามที่มีสวิต ตาติกา สถาบันปอเนาะและโรงเรียนเอกชน

๓.๕ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการกีฬาให้ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพในระดับความเป็นเลิศและระดับอาชีพ



ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอตากใบ

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) :

“ตากใบน่าอยู่ ประตูลู่การค้าชายแดน”

พันธกิจ (Mission)

๑. น้ำไหล ๒. ไฟสว่าง ๓. ทางดี ๔. มีการศึกษา ๕. เศรษฐกิจก้าวหน้า ๖. ประชาชนมีสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ : เพื่อให้อำเภอตากใบสามารถพัฒนาคน สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพของพื้นที่ รองรับกับการพัฒนาในทุกๆ ด้านที่สอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาจังหวัด และประเทศ จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสิ่งสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและรองรับการพัฒนาเมืองชายแดน (เพื่อสนองตอบพันธกิจ : น้ำไหล/ไฟสว่าง/ทางดี)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนให้สถาบันการศึกษาพัฒนาประชาชนให้มีการศึกษาที่ดี (เพื่อสนองตอบพันธกิจ : มีการศึกษา)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนให้สูงขึ้น (เพื่อสนองตอบพันธกิจ : เศรษฐกิจก้าวหน้า)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บูรณาการทุกหน่วยงานให้บริการที่ดีแก่ประชาชน ดูแลด้านความมั่นคงให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อำนวยความยุติธรรม ปลุกฝังค่านิยมที่ดีให้แก่ประชาชนได้รู้จักสามัคคี พึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รักษาและเทิดทูนสถาบันหลักของชาติเป็นพลเมืองที่ดีเคารพกฎหมาย มีความเป็นประชาธิปไตยที่สามารถพัฒนาให้นาพาสังคมไทยไปสู่ความสงบสุขร่มเย็นและยั่งยืนตลอดไป (เพื่อสนองตอบพันธกิจ : ประชาชนมีสุข)

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. การปฏิรูปการบริการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลพรอน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพองค์การให้สอดคล้อง กับทิศทางการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส และเป็นที่ยังพอใจของสังคม

๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

๓. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาระดับท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๕. นโยบายการพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม มีดังนี้

๕.๑ ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๒ ด้านสาธารณสุข

๕.๓ ด้านพัฒนาสังคม



๕.๔ ด้านกีฬาและนันทนาการ

๕.๕ ด้านเศรษฐกิจ

๖. พัฒนาส่งเสริมกิจการทางด้านศาสนา วัฒนธรรม ศิลปะ ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และประวัติศาสตร์ชุมชน

๗. เพื่อสร้างความสมานฉันท์ให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อนมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้รับทราบ ปัญหาความต้องการของประชาชนจากการทำประชาคมหมู่บ้านในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพปัญหา	กลุ่ม/พื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน		
๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก - ถนนในหมู่บ้านชำรุดเสียหาย - ถนนบางสายยังเป็นถนนลูกรัง	เขตพื้นที่ อบต.พร่อน	-อบต.จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนนใน อบต.อย่างต่อเนื่อง -อบต.ประสานขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก
๑.๒ ปัญหาการระบายน้ำไม่ดี น้ำท่วมขัง - ท่อระบายน้ำอุดตัน - บางพื้นที่ไม่มีท่อระบายน้ำ	เขตพื้นที่ อบต.พร่อน	-อบต.จัดสรรงบประมาณในการขุดลอกคูคลอง -ก่อสร้างท่อ/วางท่อ/ประตูเปิด-ปิดระบายน้ำ
๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าและแสงสว่างไม่ทั่วถึง - บางพื้นที่ยังขยายเขตไม่ถึงและบางพื้นที่เกิดการชำรุด	เขตพื้นที่ อบต.พร่อน	-อบต.จัดสรรงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้า ซ่อมแซม และติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ทั่วถึง
๑.๔ ปัญหาการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง - น้ำประปาเข้าไม่ถึง	เขตพื้นที่ อบต.พร่อน	-ขยายเขตประปาให้ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่
๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ		
๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ - ผลผลิตทางการเกษตรล้นตลาด	เขตพื้นที่ อบต.พร่อน	-ส่งเสริมผลิตภัณฑ์แปรรูปจากสินค้าเกษตร
๒.๒ ปัญหาต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง - เกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมีซึ่งมีราคาแพง - ขาดความรู้ในการทำปุ๋ยอินทรีย์	เขตพื้นที่ อบต.พร่อน	-ส่งเสริมการทำปุ๋ยอินทรีย์ -รณรงค์ลดใช้สารเคมี
๓.ปัญหาด้านสังคม		
๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ขาดความรู้ในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	เขตพื้นที่ อบต.พร่อน	-ติดตั้งกล้องวงจรปิด -ฝึกซ้อมแผนป้องกันบรรเทาสาธารณภัย



สภาพปัญหา	กลุ่ม/พื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๔.ปัญหาด้านสาธารณสุข ๔.๑ ปัญหาสุขภาพ -ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการ ป้องกันและควบคุมโรค -ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพอนามัย -ขาดสถานที่ออกกำลังกาย	เขตพื้นที่ อบต.พร่อน	-ก่อสร้างสวนสุขภาพ -จัดอบรมให้ความรู้ในการดูแล สุขภาพอนามัย
๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ	เขตพื้นที่ อบต.พร่อน	-สร้างแนวกันคลื่น

- มีการขโมยสิ่งของเครื่องใช้ในการ ประกอบอาชีพ		ภัย
--	--	-----



<p>สิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง</p> <p>๖.ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖.๑ ปัญหาการไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและเสริมภูมิปัญญา</p> <p>-ประชาชนขาดการให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น</p> <p>-การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ต่อเนื่องทำให้ ค่อยสูญหายไป</p> <p>๗.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร</p> <p>๗.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>-ประชาชนไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม</p> <p>๗.๒ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนไม่ทั่วถึง</p> <p>-หอกกระจายข่าว/เสียงตามสายชำรุด</p>	<p>เด็กเยาวชนและประชาชนในพื้นที่ อบต.พร่อน</p> <p>เขตพื้นที่ อบต.พร่อน</p>	<p>-จัดส่งเสริมให้มีกิจกรรมในวันสำคัญ</p> <p>-จัดส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>-ซ่อมแซมปรับปรุงให้ใช้งานได้ดี</p>
--	--	--

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไข



ปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อนยังได้เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังได้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตาม ภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น ๕ ส่วน คือ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จากการวิเคราะห์โดยใช้ SWOT ในภาพรวมโดยวิเคราะห์จากการทำงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จึงได้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน กิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ที่ผ่านมา และได้ปรับเปลี่ยนนโยบายไปสู่แนวทางการสร้างชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ด้วยทุนด้านต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนา และการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนา ทุกด้าน พร้อมกับการบูรณาการการพัฒนาร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป้าหมายในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง และการมีคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้ใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ปัจจัย โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

จากการดำเนินงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อนจึงได้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน กิจกรรมการพัฒนาต่างๆที่ผ่านมา และได้ปรับเปลี่ยนนโยบายไปสู่แนวทางการสร้างชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ด้วยทุนด้านต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนา และการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาทุกด้าน พร้อมกับการบูรณาการการพัฒนาร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป้าหมายในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง และการมีคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน



ของประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้ใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีอิสระในการบริหารจัดการ
๒. มีการวางแผนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
๓. มีระบบการประสานงานกับหน่วยงานราชการอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง
๔. มีพนักงาน และพนักงานจ้างที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๕. มีงบประมาณในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๗. ประชาชนมีความชำนาญในการประกอบอาชีพ และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้าน เช่น การแปรรูปผลผลิตการเกษตร การทอผ้า
๘. มีศิลปวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์
๙. มีทรัพยากรป่าไม้ที่สมบูรณ์
๑๐. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส)

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. งบประมาณ ในการพัฒนามีจำนวนจำกัด
๒. มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่ขาดบุคลากรมาบรรจุ
๓. พนักงาน และพนักงานจ้างยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตัวเอง
๔. ประชาชนขาดความรู้ และทักษะในกระบวนการบริหารจัดการ และการจัดหาตลาด
๕. ผลผลิตที่ได้จากการทำการเกษตร เช่น ปาล์ม ลองกอง มังคุด มีปริมาณมากแต่ราคาผลผลิตต่ำ
๖. การจัดการแหล่งท่องเที่ยวยังไม่เป็นระบบและขาดการประชาสัมพันธ์
๗. ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีประสิทธิภาพ
๘. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาป่าไม้ให้ยั่งยืน
๙. ประชาชนบางครัวเรือนไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง ขาดเอกสารสิทธิ์ ทับพื้นที่ป่า
๑๐. มีภัยพิบัติบ่อยครั้งทั้งอุทกภัย และภัยแล้ง
๑๑. เยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นน้อย

ปัจจัยภายนอก



โอกาส (Opportunity = O)

๑. นโยบายของรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. นโยบายส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
๔. การปฏิรูประบบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
๕. นโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ (CEO)
๖. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)
๗. มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัด
๘. นโยบายการปราบปรามยาเสพติด และผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง
๙. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อแก้ไขปัญหาอุทกภัย และภัยแล้ง
๑๐. มีผลผลิตมั่งคุดในปริมาณมาก และมีคุณภาพ
๑๑. มีหน่วยงานเอกชนเข้ามาส่งเสริมอาชีพ

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ผลกระทบจากความขัดแย้งทางการเมืองระดับประเทศ
๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น
๓. ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่/ความมั่นคง

การวิเคราะห์ปัจจัย โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis
การวิเคราะห์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
๒. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง



๓. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง/การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๔. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ทำงานแบบฉันทันพี่น้อง
๕. บุคลากรมีวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
๒. บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเป็นบางเรื่อง
๓. บุคลากรยังขาดการประเมินผลของแต่ละฝ่ายงาน

โอกาส (opportunities : O)

๑. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากร จากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารท้องถิ่น
๒. มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานบุคคลในระดับอำเภอ และจังหวัด

อุปสรรค (Threats : T)

๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ
๒. ขาดเทคโนโลยีที่ช่วยพัฒนาในการพัฒนาในหน่วยงาน
๓. นโยบายในการบริหารงานบุคคลมีระเบียบของส่วนกลาง มีการเปลี่ยนแปลง ยังไม่มีความชัดเจน ภาวะเทียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

“คุณภาพชีวิตที่ดี วัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิม ธรรมชาติภูมิบาลเพื่อประชาชน สู้ตำบลนำอยู่”

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))



(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))



๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย



๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา และศาสนาและวัฒนธรรม
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งบประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน โครงการ เงินสะสม งานจัดเก็บภาษี ประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การจัดทำแผนที่ภาษีและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน



ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานสาธารณูปโภค งานผังเมือง งานสำรวจและจัดทำแผนที่ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา และการพัฒนาการศึกษา การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา ประกอบด้วย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน ตลอดจนการรวบรวมผลงานการมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม สุขภาพ การรักษาความสะอาด การควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่นๆ ตามแผนการสาธารณสุข และข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค งานเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริหารสาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และรายได้ประกอบกับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น จึงกำหนดโครงสร้าง ตามแบบอัตรากำลังใหม่เป็น ๕ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๒๐ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา(ว่าง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา) พนักงานครูส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๗ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ๑ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา) แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการสำนักปลัด กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ๕ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๙ ตำแหน่ง ๔๖ อัตรา

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าคุณภาพได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไหมยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน ได้แก่

๑.๑ S หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์



๑.๒ W หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

๒.๑ O หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T หมายถึง เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพรอน (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑.มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒.มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓.มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวรู้พื้นที่ โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑.บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒.มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑.ส่วนมากมีเงินเดือน รายได้ไม่เพียงพอ ๒.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔.มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก ภายนอก (SWOT)

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒.พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓.อาคารสำนักงานคับแคบ</p>
--	--



๔.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอกัน ๖.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	
--	--

โอกาส O ๑.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒.มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโท ๕.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการ ทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะ ทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวน ประชากรและภารกิจ
--	---

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง



จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๑.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๑.๔ งานผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานกีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>-</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๑.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๑.๔ งานผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานกีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>-</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๕.๑.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๕.๑.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๕.๑.๔ งานควบคุมโรค</p>	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๕.๑.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๕.๑.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๕.๑.๔ งานควบคุมโรค</p>	

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการระยะ ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัด ออบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คณงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวมสำนักงานปลัด	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราก ำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (๐๔)								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกติดตั้งเครนไฮดรอลิคพร้อมกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๐	คนงานทั่วไป	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	ว่าง ๑ กำหนดเพิ่ม ๑
	รวมกองช่าง	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราก ำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสส.เปิดสอบ)
๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ กำหนดเพิ่ม ๑ กำหนดเพิ่ม
๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนขนาดเบา (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	คนงานทั่วไป	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	รวมกองสาธารณสุขฯ	๖	๘	๘	๘	+๒	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ครู (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	รวมกองการศึกษาฯ	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
1.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	529,560	168,000	1	1	1	-	-	-	19,440	19,560	19,560	717,000	736,560	756,120	44,130	
2.	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	31,340	
สำนักปลัด อบต. (01)																				
3.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	32,450	
4.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	33,000	
5.	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	30,220	
6.	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	29,110	
7.	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	29,110	
8.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	264,480	0	1	1	1	-	-	-	9,600	10,800	10,920	274,080	284,880	295,800	22,040	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
9.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400	
10.	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400	
11.	พนักงานตักแถมสวน	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
12.	คนงานทั่วไป	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม	
13.	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
กองคลัง (04)																				
14.	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	37,960	
15.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340	
16.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	324,360	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	345,560	357,720	27,030	
17.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	285,840	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	23,820	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
18.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	166,080	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	172,800	179,760	186,960	13,840	
19.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	162,840	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,440	176,280	183,360	13,570	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.พร้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพิสด กองช่าง (05)	-	1	1	159,480	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	165,960	172,680	179,640	13,290
21	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	483,120	498,600	514,680	39,080
22	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
23	นายช่างโยธา	อาวุโส	1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	28,030

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ออบต.พร่อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

24	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	120,960	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,04	5,280	125,880	130,920	136,200	10,080	
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	166,200	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	172,920	179,880	187,080	13,850	
26	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400	
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400	
28	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกติดตั้งเครื่อไฮดรอลิคพร้อมกระเช้าไฟฟ้า)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400	
29	พนักงานช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
30	คนงานทั่วไป	-	2	-	108,000	0	2	2	2	+1	-	-	108,000	-	-	216,000	216,000	216,000	ว่างเต็ม 1กำหนดเพิ่ม 1	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
31	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม	
32	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	1	311,640	18,000	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	25,970	
33	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	1	1	475,560	0	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	490,800	506,520	522,960	39,630	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500	
35	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
36	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม	
37	คนงานทั่วไป	-	2	-	108,000	0	2	2	2	+1	-	-	108,000	-	-	216,000	216,000	216,000	ว่าง 1 กำหนดเพิ่ม 1	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)																			
38	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110	
39	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	216,720	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	9,360	225,720	234,960	244,320	18,060	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ออบต.พร่อน																			
40	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
41	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
42	ผู้ดูแลเด็ก (9,000)	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม งบท้องถิ่นจ่าย	



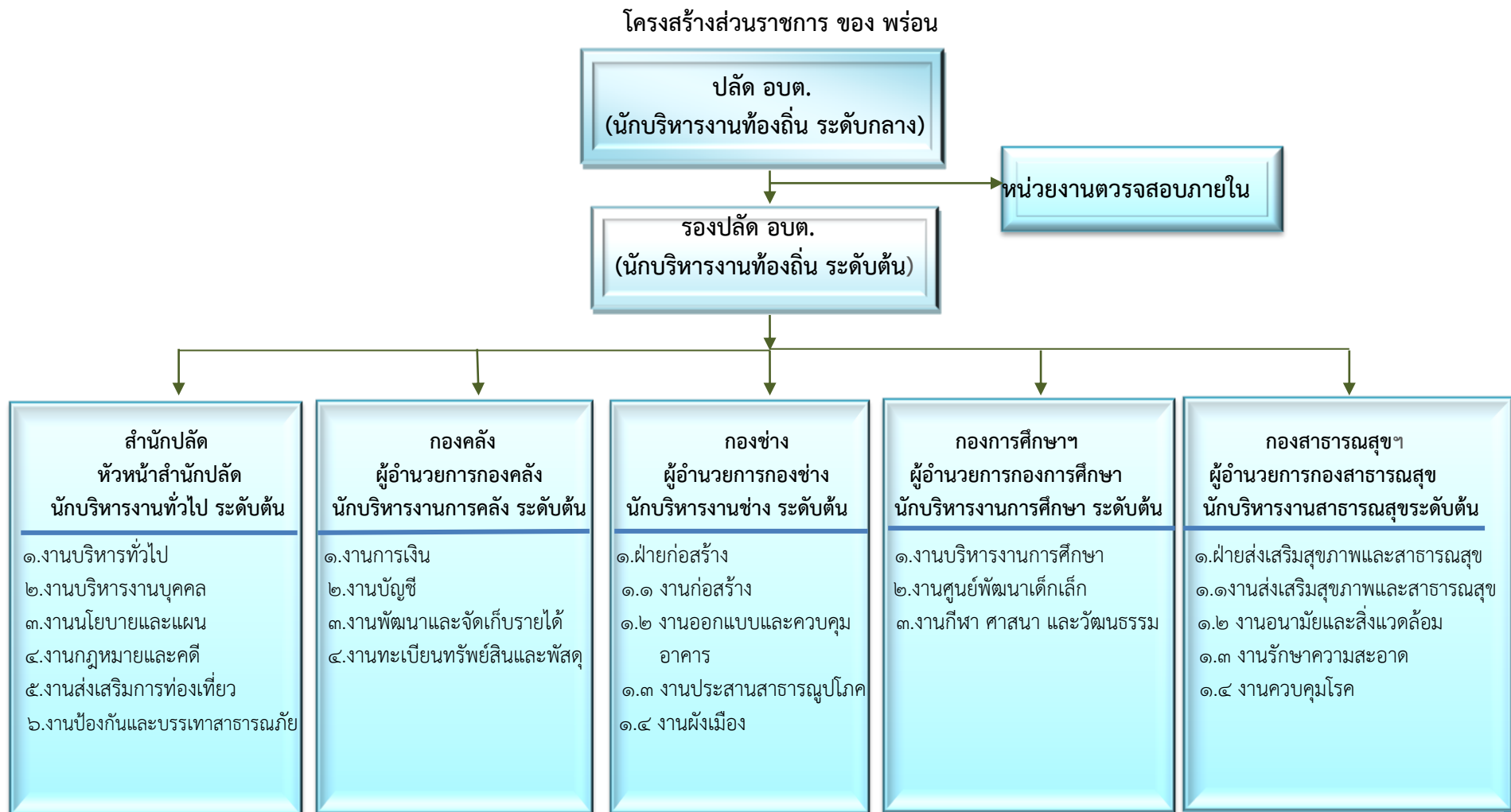
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ออบต.พร่อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)*	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
43	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกคูแฉะ	-	1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	งบท้องถิ่นจ่าย
44	ผู้ดูแลเด็ก (9,400)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	งบท้องถิ่นจ่าย
(5)	รวม		46	37	9,834,480	456,000	46	46	46	+5	-	-	884,760	353,400	359,040	11,115,240	11,467,640	11,827,680	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,667,286	1,720,146	1,774,152	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															12,782,526	13,187,786	13,601,832	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															27.71	27.22	26.74	

หมายเหตุ ; ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ใช้ข้อมูลถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 (43,938,600 บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 และ 2566 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้
 ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 จำนวน 43,938,600 บาท \times 5% = 2,196,930 + 43,938,600 = 46,135,530
 ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 46,135,530 บาท \times 5% = 2,306,776.50 + 46,135,530 = 48,442,307
 ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 48,442,307 บาท \times 5% = 2,422,115 + 48,442,307 = 50,864,422
 ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบบุคลากรที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35

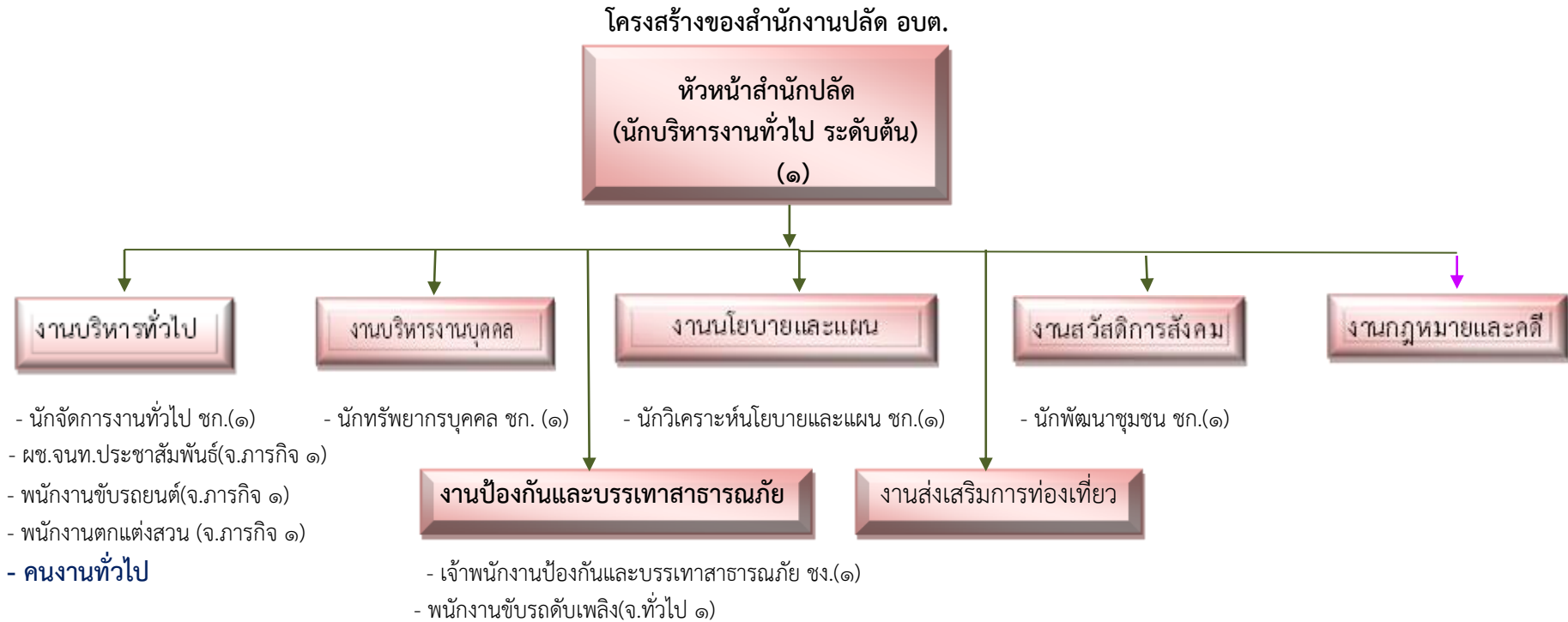


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





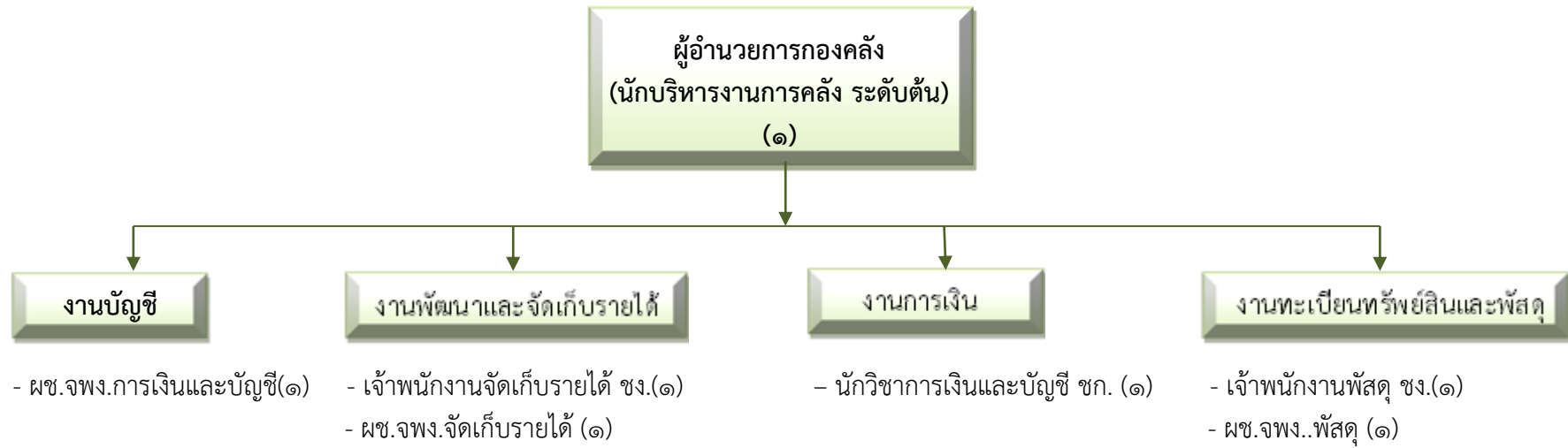
๗.งานสวัสดิการสังคม



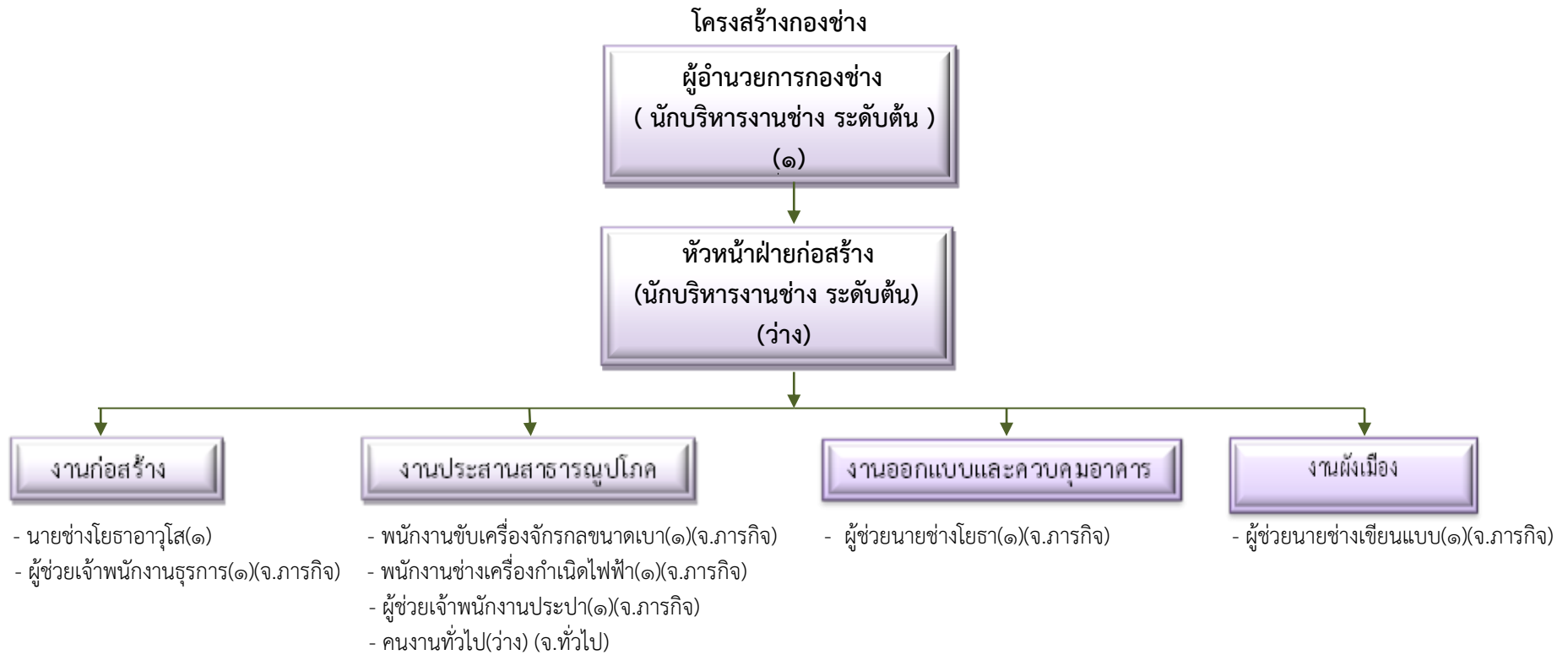
ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ภารกิจ	ทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง.			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๔	-	-	๑	-	๓	๑	๑๐



โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ภารกิจ	ทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง.			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๓	-	๗



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล									พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป		ภารกิจ	ทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง			

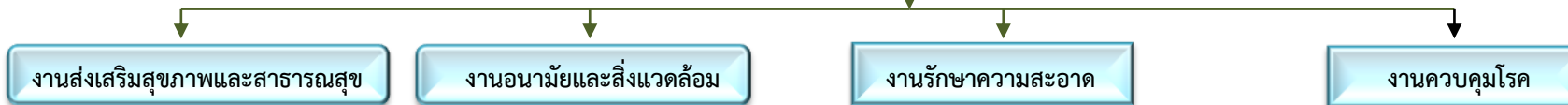


จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๖	-	๘
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
(ว่าง)

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
(๑)



- นักวิชาการสาธารณสุข ชก.(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)(จ.ภารกิจ)
- พนักงานขับรถยนต์

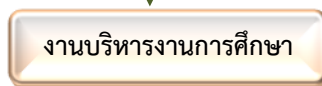
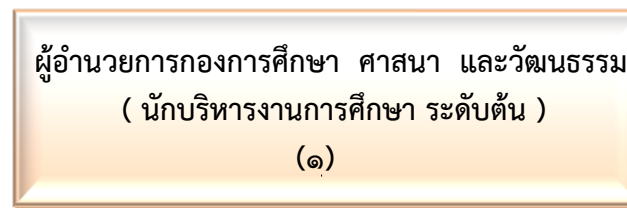
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) (จ.ภารกิจ)
- คนงานทั่วไป(ว่าง)(จ.ทั่วไป)
- คนงานทั่วไป

ระดับ	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
-------	-----------------	-------------	-------------



	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ขง	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	๔

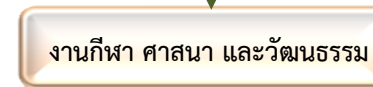
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- เจ้าพนักงานธุรการ ขง.(๑)



- ครู ชก. (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก(๓) (จ.ภารกิจ)
- ผู้ดูแลเด็ก





ระดับ	พนักงานส่วนตำบล												พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		ภารกิจ	ทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	คศ.	ผช.			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๓	-	๖

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
1	นางสาวอรทัย ทองคุปต์	ร.ป.ม	24-3-00-1101-001	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	24-3-00-1101-001	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	529,560	84,000	84,000	
2	นายสมชาย ดำอินทร์	น.บ.	24-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	24-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	376,080	42,000	-	
สำนักงานปลัด (01)												
3	นางสาวสุจิน สาศรีสุข	บธ.บ	24-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	24-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	389,400	42,000	-	
4	นางสุปราณี จันทร์น้อย	บธ.บ	24-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	24-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	396,000	-	-	
5	นางปัทมาภรณ์ ศรีสังข์	บธ.บ	24-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	24-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	362,640	-	-	
6	นางศศิมา เนื่อน้อย	ศศ.บ	24-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	24-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	349,320	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.พร้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

7	นายสมพร ชัยชนะ	อส.บ	24-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	24-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	349,320	-	-		
8	นายบัณฑิต จันทร์เจียม	ปวช.ช่างไฟฟ้า คุณวุฒิ	24-3-01-4805-001	ช่างปลอกกั้นและบรรจุเทาสารณภย กรอข้อดีรากลึงเดิม	ชง.	24-3-01-4805-001	ช่างปลอกกั้นและบรรจุเทาสารณภย กรอข้อดีรากลึงเดิม	ชง.	264,480	เงินเดือน*	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ชื่อ-สกุล	การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ	
9	นางสาวทิพย์พรรณณ์ สุทธิโยชน์	ศศ.บ	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	12,800	เงินค่าตอบแทน	-	
10	พนักงานจ้างทั่วไป												
12	นายเตโชวี พรหมแก้ว	ม.6	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	108,000	-	-	-	
11	นายสมรึก กลิ่นบัว	ป.6	-	พนักงานตักแต่งสวน	-	-	พนักงานตักแต่งสวน	-	-	12,800	-	-	
13	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง(04)													
14	นางประทุม เพชรปรางค์	ศศ.บ	24-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	24-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	455,520	42,000	-		
15	นางสาวนिरชา รัตนมณี	บธ.บ	24-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	24-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	376,080	-	-		
16	นางติม วิจิตรบรรจง	บธ.บ	24-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	24-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	324,360	-	-		
17	นางบุญสม รัตนะ	ปวส.การบัญชี	24-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	24-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	285,840	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.พร้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

	18	นางสุดารัตน์ นุเคราะห์วัด	ปวส.การบัญชี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	166,080	-	-		
ที่	19	นางพิสมัย ปิ่นพรม	บธ.บ	-	กรอบอัตรากำลังเดิม ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	กรอบอัตรากำลังใหม่ ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	162,840	-	เงินเดือน*		
	20	นางจรัสศรี สุดแก้ว	คุณวุฒิ.บ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	159,480	-	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	หมายเหตุ
	ชื่อ-สกุล กองช่าง(05)		การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน		
				ผู้อำนวยการกองช่าง			ผู้อำนวยการกองช่าง							
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
24	22	นางอัญชนก จันทร์คง	ปริญญาตรี	24-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	24-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600	164,800	-	-	ว่างเดิม
25	23	นายประทีป แสงสุวรรณ นางพนธกร สุกิตา	บวช.(ก่อสร้าง) อส.บ.	24-3-05-4701-001	ผู้ช่วยนายช่างโยธา ช่างโยธา	อาวุโส	24-3-05-4701-001	ผู้ช่วยนายช่างโยธา ช่างโยธา	อาวุโส	336,360	120,960	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.พร้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

26	นายวสันต์ แดงสุวรรณ	ปวช.(ก่อสร้าง)	-	การผู้ช่วยอัตรากำลังแบบ	-	-	ผู้ช่วยอัตรากำลังแบบ	-	112,800	เงินเดือน*	-	
27	นายสาธิต มณีแสง	ปวช.(เครื่องกล) คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	112,800	-	เงินเพิ่มอื่นๆ	
ที่ 28	ชื่อ-สกุล นายจำลอง จันทรวง	การศึกษาศึกษา ปริญญา	เลขที่ตำแหน่ง -	พนักงานช่างเทคนิคการกลขนาดเบา (รถบรรทุกติดตั้งเครนไฮดรอลิคพร้อมกระเช้าไฟฟ้า)	ระดับ -	เลขที่ตำแหน่ง -	พนักงานช่างเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกติดตั้งเครนไฮดรอลิคพร้อมกระเช้าไฟฟ้า)	ระดับ -	เงินเดือน 112,800	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
พนักงานจ้างทั่วไป												
30	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	ว่างเดิม
31	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(06)												
32	ว่าง	ปริญญาตรี	24-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	24-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	393,600	42,000	-	ว่างเดิม
33	นายมุฮัมมัดเฟาซัน หะยีฮือ	วท.บ	24-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพฯ นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	24-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพฯ นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	311,640	18,000	-	
34	นายชาติชาย แก้วเมฆ	ส.บ	24-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	24-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	475,560	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
35	นายเมธา ทองจันทร์	วท.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบท.พร้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

36	นายแดง คงแสง	ป.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ	-	112,800	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
37	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
38	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	ว่างเดิม
39	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
40	นางชนิษา แดงอินทร์	ศษ.ม	24-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	24-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	409,320	42,000	-	
41	นางผกาพรรณ คงประเสริฐ	บธ.บ	24-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	24-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	216,720	-	-	
42	นางพยอม ขอบเอียด	ค.บ.	24-3-08-66-00068	ครู	ชก.	96-2-0140	ครู	ชก.	-	-	-	จบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
43	นางพัชรินทร์ จินดาเพชร	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	จบอุดหนุน
44	นางสาวชาริณี ย่าปาลี	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	117,360	-	-	
45	นางสาวมารีสา มามะ	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	112,800	-	9,840	
พนักงานจ้างทั่วไป												
46	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้ความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์กรจะต้องรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสม โดยองค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่سابไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด



๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน เห็นสมควร กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ ลูกจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลพร่อน เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ดังนี้

๑. ให้มาปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการและลงเวลาปฏิบัติงานทุกครั้ง ส่วนผู้ที่ทำหน้าที่อยู่เวรให้บันทึกเวรประจำวัน
๒. กรณีไปติดต่อราชการหรือกิจจำเป็นให้แจ้งผู้บังคับบัญชาทราบและลงบันทึกในสมุดอนุญาตทุกครั้ง
๓. ปฏิบัติหน้าที่และให้บริการต่อประชาชนอย่างยิ้มแย้ม แจ่มใส รวดเร็วถูกต้องอย่างมีคุณธรรม
๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรักสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ แก้ไขปัญหา ช่วยเหลือซึ่งกันและกันประสานงานกันทุกภาคส่วนในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน กรณีเกิดปัญหาควรปรึกษาผู้ร่วมงานและรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันทีเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ ชุมชน และประเทศชาติ
๕. อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการและท้องถิ่นอย่างเต็มความสามารถ
๖. ให้จัดเตรียมเอกสารและแนะนำถึงขั้นตอนในการติดต่อทำธุรกรรมในส่วนต่างๆ พร้อมทั้งหลักฐานประกอบอื่นๆและลดขั้นตอนในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น
๗. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และไม่ใช้อำนาจและหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง ญาติมิตรและพวกพ้อง
๘. จัดเก็บดูแลเอกสารข้อมูลทุกภาคส่วนให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันตรวจสอบได้ตลอดเวลา
๙. จัดทำรายงานประเมินผลงานที่ได้รับผิดชอบทุกๆ ๑ เดือน
