แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จึงได้ปรับปรุงแผนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขิงส่วนราชการ ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่าง ต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน

๒.๙ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน(Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวนระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือไม่

๒.๑๐ การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลังซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง-ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๒.๑๑ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้น

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 หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลพร่อนได้มีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการในองค์กรปกตรองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนจำเหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกคน ได้รับการพัฒนาคามรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน

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

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 ส่งเสริมแนวนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๒.๒ ส่งเสริมอาชีพเกษตรยั่งยืน

๒.๓ ส่งเสริมการทำอาชีพเสริม โดยสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบลทั้งในด้านเงินทุนและวิชาการ

๒.๔ จัดสร้าง ปรับปรุงสิ่งสาธารณูปโภคที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นต่อการประกอบอาชีพให้พอเพียงและมีคุณภาพ

๒.๕ ส่งเสริมการสหกรณ์ ให้มีการร่วมมือกันในระบบการผลิต และการจำหน่าย

๒.๖ ส่งเสริมนโยบายประหยัดพลังงานทั้งในองค์กรภาครัฐ และครัวเรือน

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน ให้พอเพียงและมีคุณภาพในการสัญจร และขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าให้มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน รวมทั้งการติดไฟฟ้าตามสถานที่สาธารณะ

๑.๓ สร้างปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร โดยการขุดสระน้ำ บ่อน้ำดื่ม และระบบประปา

๑.๔ สร้างปรับปรุง อาคารและสถานที่ สาธารณะให้พอเพียง และมีคุณภาพ

๔. ด้านสังคม

๓.๑ สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบลและผู้มาเยี่ยมเยือน โดยการประสานงานกับทางตำรวจ อปพร.เป็นต้น

๓.๒ จัดสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่อาศัย และมีความปลอดภัย

๓.๓ ต่อต้านยาเสพติด โดยการรณรงค์ในเรื่องของโทษและภัยจัดการกีฬาเพื่อให้เยาวชนและประชาชนได้ร่วมกิจกรรม

๓.๔ เสริมสร้างสุขภาพของประชาชนให้แข็งแรง สดใสร่าเริง โดยการร่วมประสานงานกับสถานีอนามัย อสม. โรงเรียน

๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

๔.๑ จัดภูมิทัศน์ของตำบล สถานที่อยู่อาศัยสถานที่สาธารณะให้น่าอาศัยและน่าใช้งาน

๔.๒ กำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล โดยขยายงานบริหาร กำจัดขยะให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๔.๓ รักษาดูแล ปรับปรุงที่สาธารณะและทรัพยากรธรรมชาติของตำบล

๔.๔ สร้างความปลอดภัยในเรื่องมลภาวะโลกร้อน

๔.๕ 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 เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล

๘.๕ ประสานงานและสนับสนุนกลุ่มและองค์กรต่าง ๆ ในตำบลให้มีบทบาทมากขึ้น

๘.๖ สร้างเสริมความสามัคคีและความสมานฉันท์ในองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนในตำบล

<u>การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

จุดอ่อน W ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ทำการเกษตร ถนนจึงชำรุด จำนวนหลายสาย ระบบประปายังไม่ได้มาตรฐาน คลองส่งน้ำที่มีอยู่ตื้นเขิน ขาดระบบกักเก็บน้ำทำให้มีน้ำไม่เพียงพอในฤดูแล้ง

โอกาส O ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ความต้องการของประชาชนในด้านนี้ยังมีอีกจำนวนมาก 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 งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอในการดำเนินโครงการที่ต้องอาศัยงบประมาณจำนวนมากเป็นไปด้วยความล่าช้า ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการขออนุญาตปลูกสร้าง

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓ ยุทธ์ศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.ยุทธ์ศาสตร์การ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง S อาณาเขตการปกครองมีความชัดเจนสัดส่วนของประชากรมีความเหมาะสมกับพื้นที่ ผู้นำให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ตำบลพร่อนมีรถบรรทุกน้ำดับเพลิงพื้นที่ตำบลพร่อน มีวัดจำนวน ๖ แห่ง สถานศึกษาจำนวน ๔ แห่ง มีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง มีโรงเรียนปฏิบัติธรรม จำนวน ๑ แห่ง

จุดอ่อน W ประชาชนมีความร่วมมือ แต่ยังน้อยไม่มากเท่าที่ควร ขาดความสนใจ ไม่ตื่นตัวในการมีส่วนร่วมพัฒนา และร่วมกิจกรรม ขาดความบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านกู้ชีพกู้ภัย ในพื้นที่ไม่มีสถานศึกษาที่สูงกว่าระดับประถมศึกษา ทำให้เด็กบางส่วนขาดโอกาสทางการศึกษา วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา ยังไม่ทัดเทียมกับโรงเรียนในเมือง ทำให้เด็กขาดการพัฒนา เด็กและเยาวชนขาดความสนใจในด้านศาสนาและวัฒนธรรม

โอกาส O รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีหน่วยงานให้ความสนใจในการดำเนินงานแบบบูรณาการร่วมกัน อบต.มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๗ (๔), (๖) สามารถบรรเทาปัญหาความเดือดร้อน ด้านการขาดแคลนน้ำอุปโภค – บริโภค รัฐบาลมีการรณรงค์กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ มีนโยบาย ขยายโอกาสทางการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ อบต. มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕) , (๘)

อุปสรรค T งบประมาณไม่เพียงพอทำให้การจัดสรรได้ไม่ทั่วถึงการดำเนินงานที่ผ่านมากระบวนการประชาคมมีความล่าช้าทำให้การปฏิบัติงานช้ากว่ากำหนด ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำส่งผลให้เด็กและเยาวชนพักการเรียน ค่านิยม วัฒนธรรม ที่รับมาจากต่างประเทศทำให้พฤติกรรม และจิตใจของเด็กและเยาวชนเปลี่ยนแปลงไป

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง S มีพื้นที่เกษตรกรรมทำนาเป็นส่วนใหญ่สามารถทำนาได้ปีละสองครั้ง มีศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

จุดอ่อน W การรวมกลุ่มทางการเกษตรยังไม่ชัดเจน มีการใช้สารเคมีค่อนข้างสูง ขาดความรู้และทักษะในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ขาดเงินทุนหมุนเวียน ขาดความร่วมมือจากทางภาคเอกชนในการติดต่อประสานงาน

โอกาส O เนื่องจากมีโรงทอผ้า ๓ แห่ง เมื่อถึงเทศกาลจะมีผู้คนมากมายเข้ามาในตำบลเพื่อร่วมพิธีจึงเป็นโอกาสของพ่อค้าแม่ค้าในตำบลนำสินค้ามาจำหน่ายได้

อุปสรรค T ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทัศนคติ ค่านิยมของเกษตรกร ในการใช้สารเคมีผลผลิตตกต่ำไม่ได้ราคา ความร่วมมือร่วมใจ ความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มยังมีน้อย

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง S ตำบลพร่อนเป็นพื้นที่ที่มีการจัดรูปแบ่งเขตอุตสาหกรรม และเขตเกษตรกรรมพื้นที่มีความเหมาะสม 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 การขยายตัวของการจัดเก็บภาษีรายได้น้อย

โอกาส O รัฐบาลได้กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

อุปสรรค T งบประมาณในการพัฒนามีจำกัดประชาชนยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมการเสียสละอย่างจริงจัง

การนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ประกาศใช้แผนพัฒนาที่อนุมัติแล้ว รวมทั้งแจ้งสภาท้องถิ่น คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด อำเภอ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประกาศให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกัน และใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม รวมทั้งมีการวางแนวทางเพื่อให้มีการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ และจัดทำแผนการดำเนินงาน

การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้ทราบแนวทางและกลไกในการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีในปีต่อๆ ไป และเป็นการสร้างแนวทางการมีส่วนร่วมในท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย

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

๒. กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล โดยการกำหนดรูปแบบขั้นตอนที่จะใช้ในการติดตามและประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่าได้ดำเนินการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยทำการเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้มีขั้นตอนดังนี้

๒.๑ ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม ที่หน่วยงานรับผิดชอบ

๒.๒ ให้ทุกหน่วยงานจัดทำผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม ที่หน่วยงานรับผิดชอบพร้อมรายงานชี้แจงปัญหาอุปสรรค ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๒.๓ ให้ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม และคณะกรรมการการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น สรุปผลการนำแผนไปปฏิบัติ 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 โครงการตามแนวพระราชดำริ

เป้าประสงค์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สะดวก ครบถ้วน

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้

๓. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรมและอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรม

๖. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาด การค้า การลงทุน พัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยวให้เข้มแข็ง และแข่งขันได้

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ด้านต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการจัดบริการสาธารณะหรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนและความพึงพอใจของประชาชน ที่มีต่อการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพานิชยกรรม และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชสติและสิ่งแวดล้อม
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

ตัวชี้วัด

-ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่ได้รับประโยชน์

ค่าเป้าหมาย

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. ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
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. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์

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

<u>ตัวชี้วัด</u>

-ร้อยละของระดับความพึงพอใจผู้ได้รับสวัสดิการ
-ร้อยละของจำนวนนักเรียน และระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ผู้ที่ได้รับประโยชน์
-ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ได้รับการช่วยเหลือ

<u>ค่าเป้าหมาย</u>

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.ส่งเสริมการกีฬาและนันทนากร จัดให้มีสถานที่พักผ่อน หย่อนใจ สวนสาธารณะ	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๖.ป้องกัน ควบคุม รักษาและส่งเสริมสุขภาพ	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด , กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุน ในท้องถิ่น และเมืองชายแดนเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๒. ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนและผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนยึดเศรษฐกิจพอเพียง

๔. พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

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 ด้านการบริหารจักการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง

๔. จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูบตลอดจนระบบกำจัดน้ำเสีย

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

ตัวชี้วัด

-ร้อยละของกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการ

-ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการ จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/จำนวนครั้งในการจัดกิจก

๒. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม

แนวทางการพัฒนา

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

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด , กองช่าง ,กองสาธารณสุขฯฯ และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

๑. พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร
๒. พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
๔. ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน
๖. พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาชนสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัด

-ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
-ร้อยละของระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
-ร้อยละของการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น และระดับความพึงใจของผู้ได้รับบริการ

ค่าเป้าหมาย

- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- ระดับความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น
- ระดับการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของผู้ได้รับบริการ

แนวทางการพัฒนา

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

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด , กองช่าง , กองคลัง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนราธิวาส

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

“เศรษฐกิจก้าวหน้า นราน่าอยู่ สู่สันติสุข”

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 ส่งเสริมมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการอำนวยเป็นธรรมและเสริมสร้างความสมานฉันท์

๓.๓ พัฒนาประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความเข้มแข็งและขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๔ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ศูนย์การเรียนศาสนาอิสลามที่มัสยิด ตาดีกา สถาบันปอเนาะและโรงเรียนเอกชน

๓.๕ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการกีฬาให้ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพในระดับความเป็นเลิศและระดับอาชีพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอตากใบ

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) :

“ตากใบน่าอยู่ ประตูสู่การค้าชายแดน”

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 ปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้แก่ประชาชนได้รู้รักสามัคคี พึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รักษ์และเทิดทูนสถาบันหลักของชาติเป็นพลเมืองที่ดีเคารพกฎหมาย มีความเป็นประชาธิปไตยที่สามารถพัฒนาให้นาพาสังคมไทยไปสู่ความสงบสุขร่มเย็นและ

ยั่งยืนตลอดไป (เพื่อสนองตอบพันธกิจ : ประชาชนมีสุข)

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. การปฏิรูปการบริการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพองค์การให้สอดคล้อง กับทิศทางการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส และเป็นที่พึงพอใจของสังคม

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 ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประวัติศาสตร์ชุมชน

๗. เพื่อสร้างความสมานฉันท์ให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อนมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้รับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนจากการทำประชาคมหมู่บ้านในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพปัญหา	กลุ่ม/พื้นที่เป้าหมาย	การคาดการแนวโน้มในอนาคต
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 - บางพื้นที่ยังขยายเขตไม่ทั่วถึงและบางพื้นที่เกิดการชำรุด	เขตพื้นที่ อบต.พร่อน	-อบต.จัดสรรงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้า ซ่อมแซม และติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ทั่วถึง
๑.๔ ปัญหาการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง - น้ำประปายังเข้าไม่ถึง	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 ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ขาดความรู้ในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - มีการขโมยสิ่งของเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ	เขตพื้นที่ อบต.พร่อน	-ติดตั้งกล้องวงจรปิด -ฝึกซ้อมแผนป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

สภาพปัญหา	กลุ่ม/พื้นที่เป้าหมาย	การคาดการแนวโน้มในอนาคต
๔.ปัญหาด้านสาธารณสุข ๔.๑ ปัญหาสุขภาพ -ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและควบคุมโรค -ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพอนามัย -ขาดสถานที่ออกกำลังกาย	เขตพื้นที่ อบต.พร่อน	-ก่อสร้างสวนสุขภาพ -จัดอบรมให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัย
๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง	เขตพื้นที่ อบต.พร่อน	-สร้างแนวกันคลื่น
๖.ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖.๑ปัญหาการไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและเสริมภูมิปัญญา -ประชานขาดการให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น -การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ต่อเนื่องทำให้ค่อยสูญหายไป	เด็กเยาวชนและประชาชนในพื้นที่อบต.พร่อน	-จัดส่งเสริมให้มีกิจกรรมในวันสำคัญ -จัดส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ๗.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน -ประชาชนไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม ๗.๒ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนไม่ทั่วถึง -หอกระจายข่าว/เสียงตามสายชำรุด	เขตพื้นที่ อบต.พร่อน	-ซ่อมแซมปรับปรุงให้ใช้งานได้ดี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อนยังได้เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพ 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 ในภาพรวมโดยวิเคราะห์จากการดำเนินงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จึงได้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน กิจกรรมการพัฒนาต่างๆที่ผ่านมา 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 และการมีคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้ใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายในได้แก่ 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 ขาดเอกสารสิทธ์ 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. มีผลผลิตมังคุดในปริมาณมาก และมีคุณภาพ
๑๑. มีหน่วยงานเอกชนเข้ามาส่งเสริมอาชีพ

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ผลกระทบจากความขัดแย้งทางการเมืองระดับประเทศ
๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น
๓. ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่/ความมั่นคง

การวิเคราะห์ปัจจัย โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis
การวิเคราะห์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

จุดแข็ง (Streng : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
๒. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
๓. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง/การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๔. บุคลากรมีมนุษย์สัมพันธ์ทำงานแบบฉันท์พี่น้อง
๕. บุคลากรมีวัสดุ อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
๒. บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเป็นบางเรื่อง
๓. บุคลากรยังขาดการประเมินผลของแต่ละฝ่ายงาน

โอกาส (opportunities : O)

๑. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคคลากร จากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารท้องถิ่น
๒. มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานบุคคลในระดับอำเภอ และจังหวัด

อุปสรรค (Threats : T)

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

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

“คุณภาพชีวิตที่ดี วัฒนธรรมประเพณีงดงาม ธรรมาภิบาลเพื่อประชาชน สู่ตำบลน่าอยู่”

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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
(๖) การสาธารณูปการ (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 พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (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 ศิลปะวัฒนาธรรม 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา และศาสนาและวัฒนธรรม
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบ

ทรัพย์สิน หนี้สิน โครงการ เงินสะสม งานจัดเก็บภาษี ประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การจัดทำแผนที่ภาษีและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

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

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 โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน

โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไม่ยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแล้วล้อม 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 องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน (ระดับตัวบุคลากร)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก ภายนอก (SWOT)
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	**จุดอ่อน W**
๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานตัวแทน ๔.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอกัน ๖.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒.พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓.อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒.มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโท ๕.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคุลมภารกิจของ อบต. ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ **๓. กองช่าง** **๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง** ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๑.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๑.๔ งานผังเมือง **๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานกีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม	**๑. สำนักปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน **๓. กองช่าง** **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** ๓.๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๑.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๑.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๔ งานสำรวจและออกแบบ **๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานบริหารทั่วไป	เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๑.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๑.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๑.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๑.๔ งานควบคุมโรค **๖. ไม่มี**	**๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๕.๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๕.๑.๒ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๕.๑.๓ งานบริหารงานสาธารณสุข ๕.๑.๔ งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน **๖.หน่วยตรวจสอบภายใน**	เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดคาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 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	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๓	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	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด		**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/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	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
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	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (ขอให้ กสถ.เปิดสอบ)
๓.	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
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	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกองช่าง		**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง- (ขอให้ กสถ.เปิดสอบ)**
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนนาดเบา (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	**- ว่าง ๑ -**
๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		**๘**	**๘**	**๘**	**๘**	**-**	**-**	**-**	
	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	-	-	-	
๔.	ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่าง-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)								
๕	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองการศึกษาฯ		**๙**	**๙**	**๙**	**๙**	**-**	**-**	**-**	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	**๐**	**๑**	**๑**	**๑**	**+๑**	**-**	**-**	**กำหนดเพิ่ม**
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน		**๐**	**๑**	**๑**	**๑**	**+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	พนักงานตกแต่งสวน	-	1	0	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	**ว่างเดิม**
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
12	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
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
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	159,480	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	165,960	172,680	179,640	13,290

	กองช่าง (05)																		
21	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) หัวหน้า	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	483,120	498,600	514680	39,080
22	ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	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**	**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**	

	พนักงานจ้างตามภารกิจ										-	-							
24	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 (รถบรรทุกติดตั้งเครนไฮดรอลิคพร้อมกระเช้าไฟฟ้า)	-	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	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	216,000	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000x2
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																		
31	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
32	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (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	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพกู้ภัย	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-		-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
37	คนงานทั่วไป	-	2	1	216,000	0	2	2	2	-	-		216,000	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000x2 (ว่าง 1)
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)										-	-							
38	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (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 อบต.พร่อน										-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
40	ครู	ชก	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-							

	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)*	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)																		
41	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
42	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	10,800	0	1	1	1	-	-	-	10,800	-	-	10,800	10,800	10,800	งบท้องถิ่น
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกูแว																		
43	ครูผู้ดูแลเด็ก(15,800)	-	2	0	0	0	2	2	2	-	-	-	-						จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)																		
44	ผู้ดูแลเด็ก (9,780)	-	1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	งบท้องถิ่นจ่าย
45	ผู้ดูแลเด็ก (9,400)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	งบท้องถิ่นจ่าย
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
46	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	0	0	0	0	1	1	1	+1			355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	367,320	กำหนดเพิ่ม
(5)	**รวม**		48	42	9,834,480	456,000	49	49	49	+1	-	-	1,348,080	365,400	368,400	11,470,560	11,834,960	12,195,000	
(6)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%**															1,720,584	1,775,244	1,829,250	
(7)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															13,191,144	13,610,204	14,024,250	
(8)	**คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															28.19	27.70	27.18	

หมายเหตุ ; ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 (43,938,600 บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 และ 2566 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

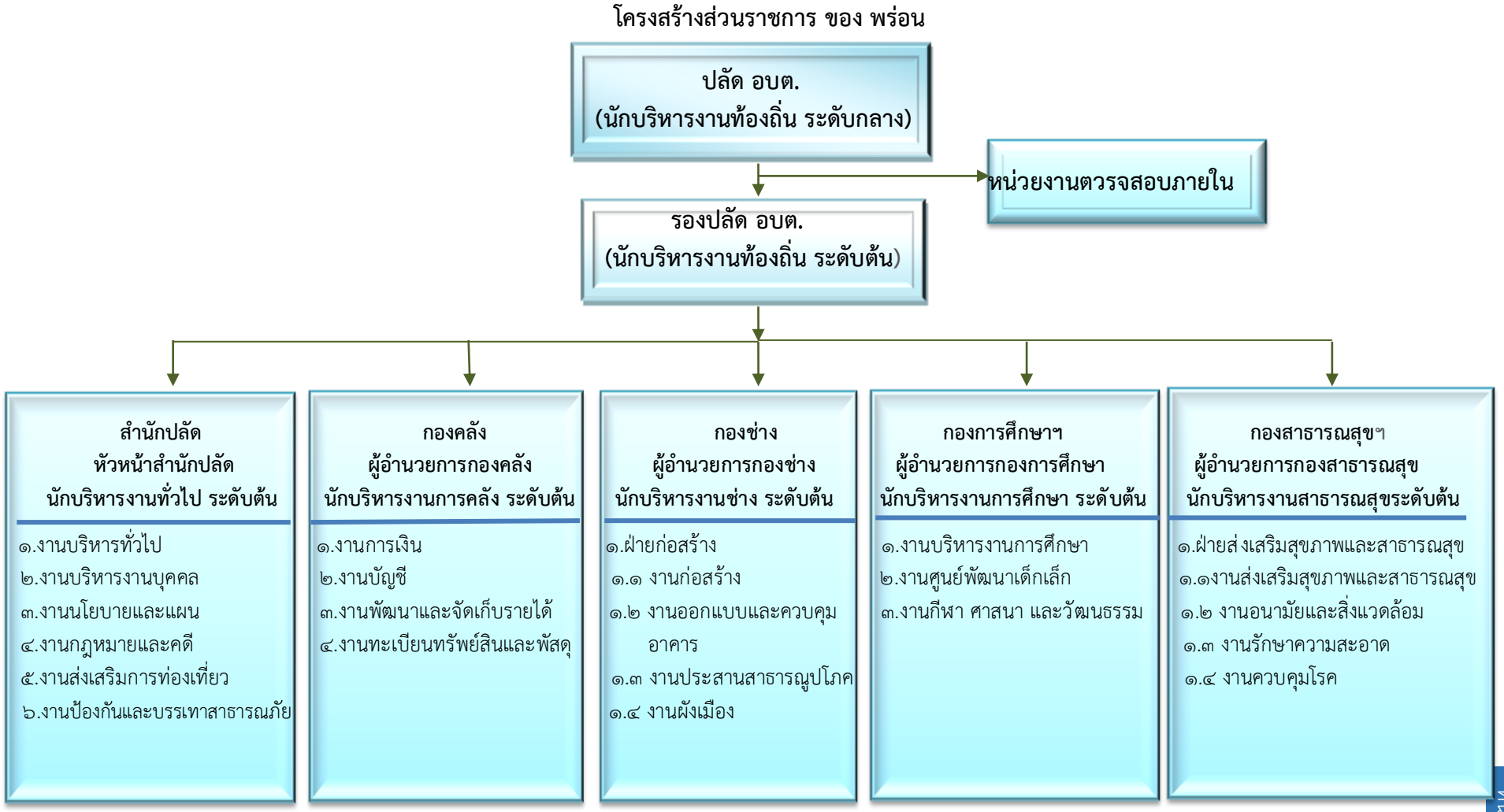
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 = 46,797,200

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 46,797,200 บาท x 5% = 2,339,860 + 46,135,530 = 49,137,060

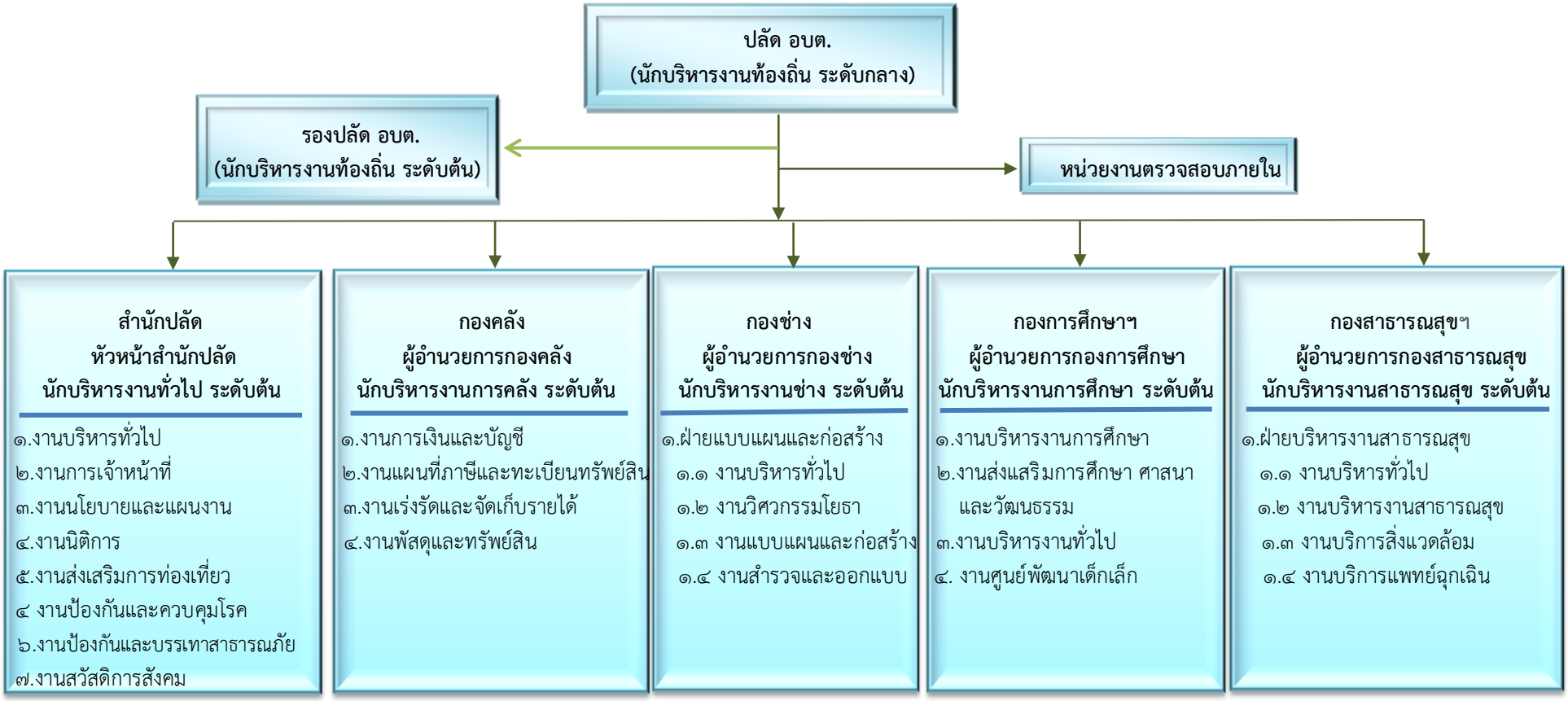
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 49,137,060 บาท x 5% = 2,456,853 + 49,137,060 = 51,593,913

ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35

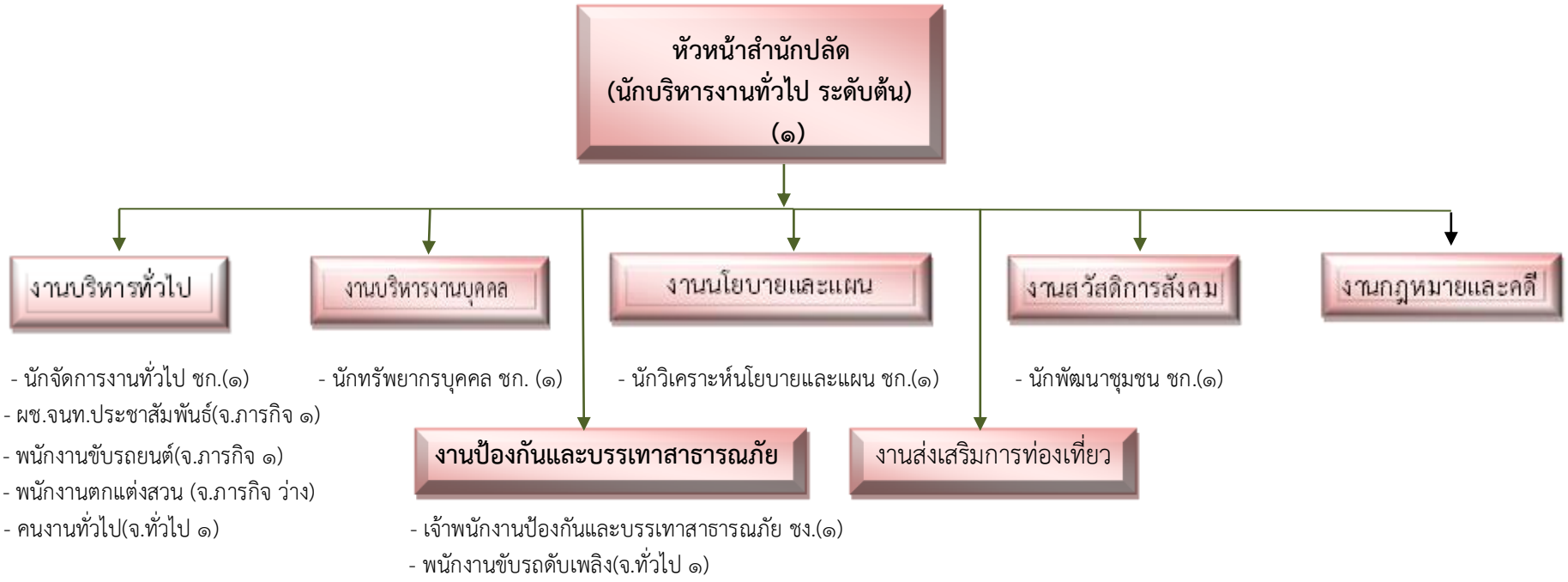
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เก่า)



โครงสร้างส่วนราชการ ของ อบต.พร่อน (ปรับปรุงใหม่)

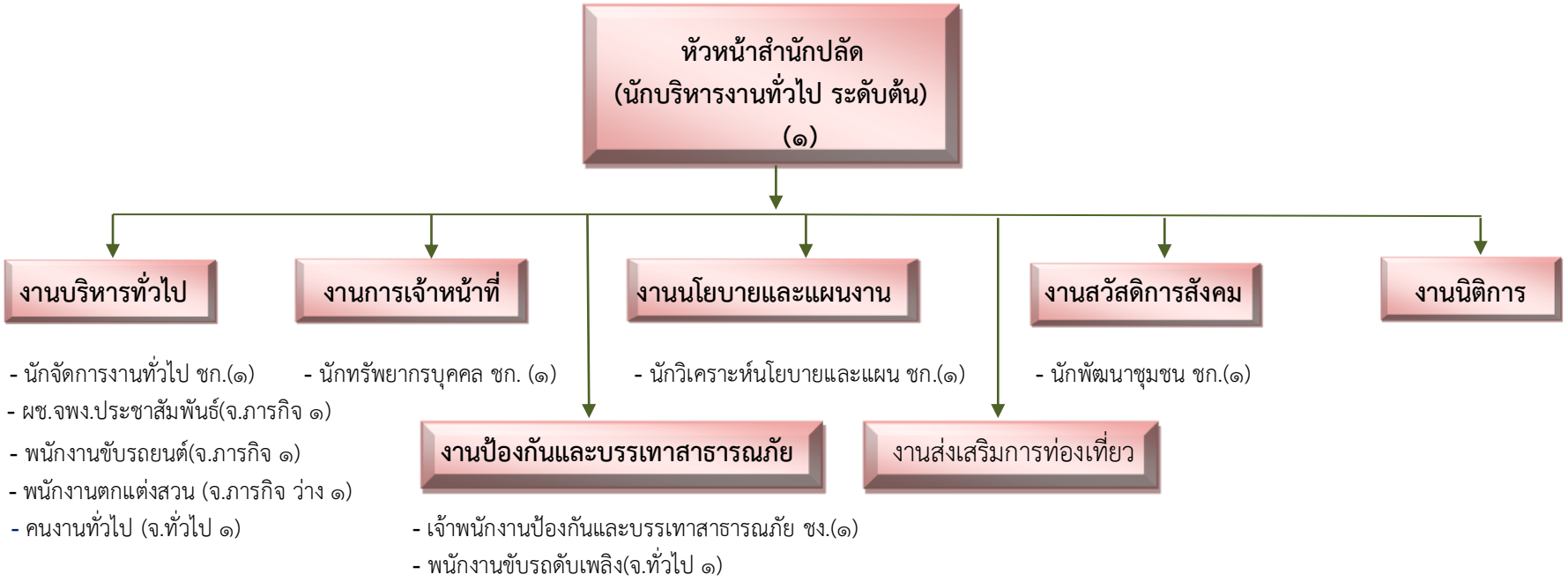


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.(เก่า)



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๔	-	-	๑	-	๒	๒	๑๐

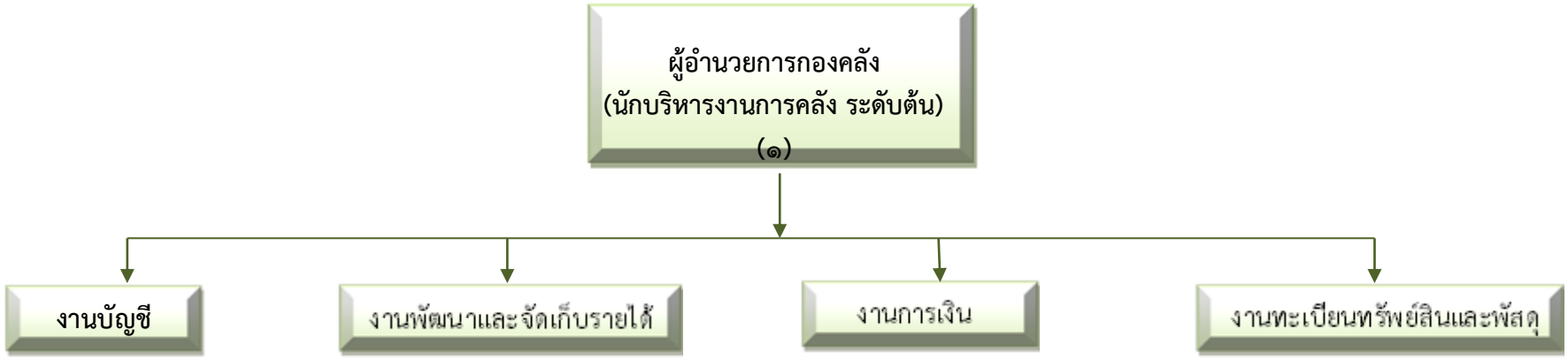
โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต. (ปรับปรุงใหม่)



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล			พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป		

	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๔	-	-	๑	-	๒	๒	๑๐

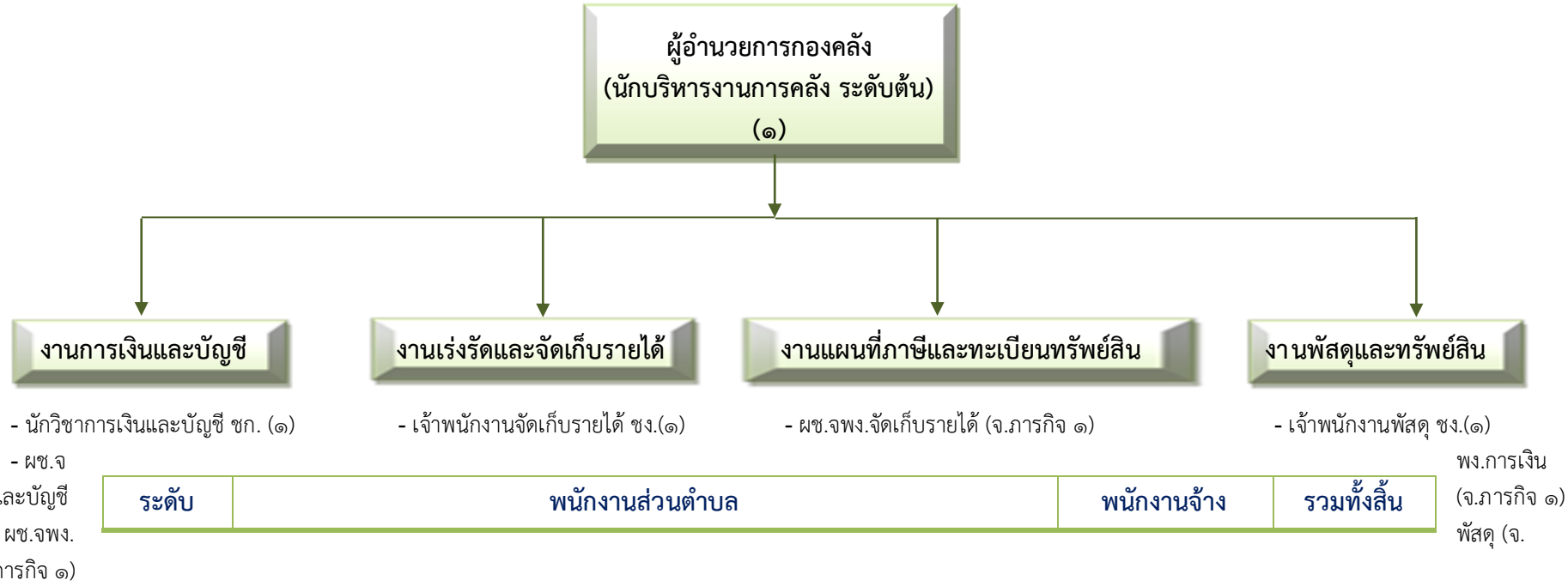
โครงสร้างกองคลัง (เก่า)



- ผช.จพง.การเงินและบัญชี(๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.(๑)
- ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (๑)
– นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.(๑)
- ผช.จพง..พัสดุ (๑)

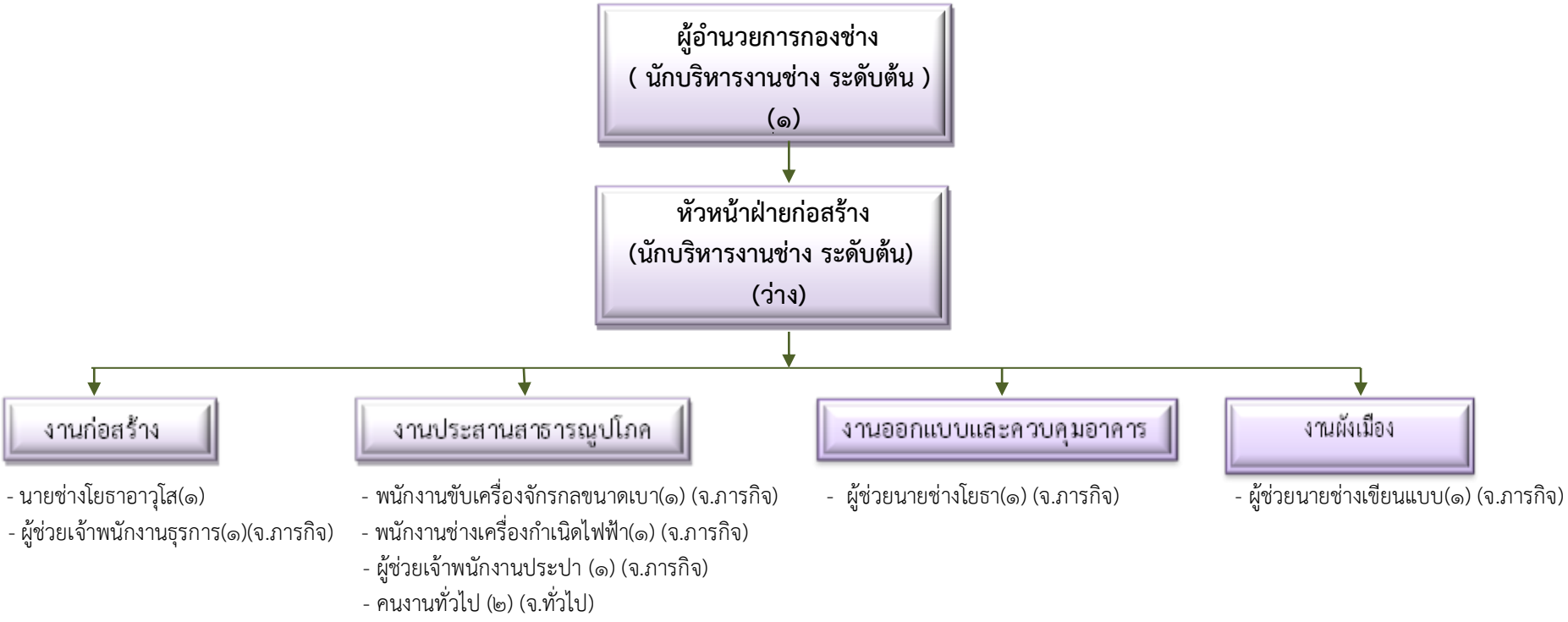
ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๓	-	๗

โครงสร้างกองคลัง (ปรับปรุงใหม่)



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

โครงสร้างกองช่าง (เก่า)



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๖	๒	๑๐

โครงสร้าง กองช่าง
(ปรับปรุงใหม่)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
(๑)

หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
(ว่าง)

งานบริหารทั่วไป
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(จ.ภารกิจ ๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (จ.ภารกิจ ๑)
- พนักงานช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (จ.ภารกิจ ๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (จ.ภารกิจ ๑)
- คนงานทั่วไป(จ.ทั่วไป ๒)

งานวิศวกรรมโยธา

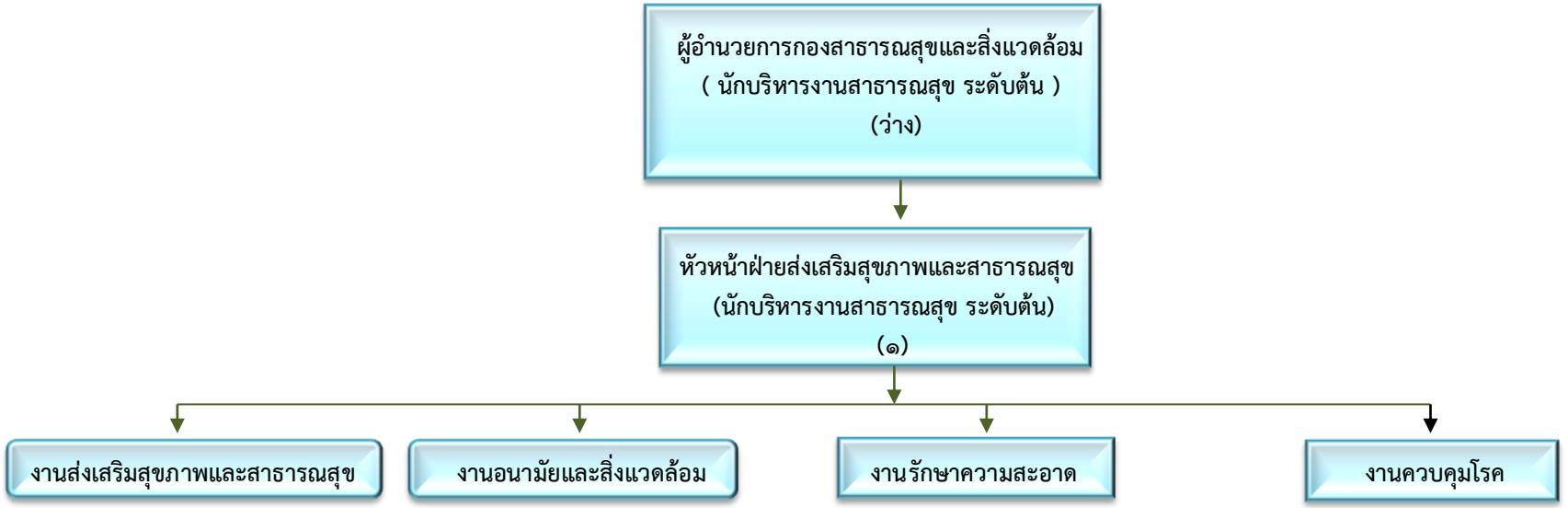
งานแบบแผนและก่อสร้าง
- นายช่างโยธาอาวุโส (๑)

งานสำรวจและออกแบบ
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ(จ.ภารกิจ ๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา(จ.ภารกิจ ๑)

ระดับ	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น

	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๖	๒	๑๐

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (เก่า)



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

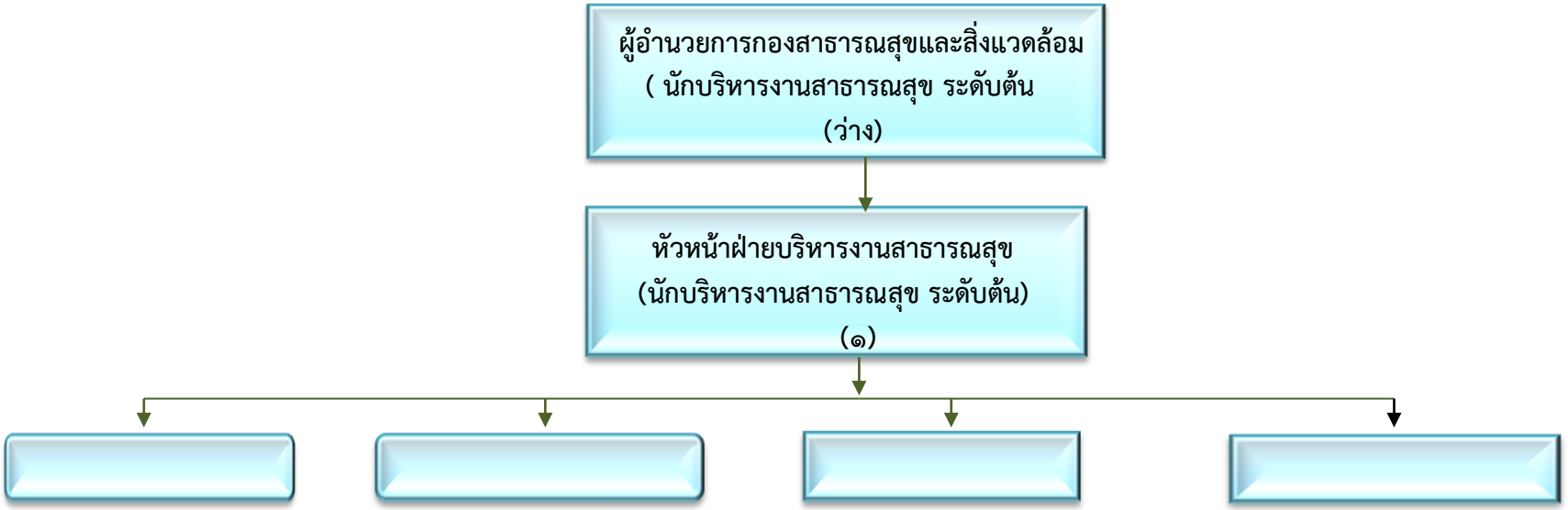
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) (จ.ภารกิจ)
- คนงานทั่วไป(จ.ทั่วไป ๑)

ระดับ	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น

- พนักงานขับรถยนต์(จ.ทั่วไป ๑)
- คนงานทั่วไป (จ.ทั่วไป ว่าง ๑)

	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๒	๒	๖

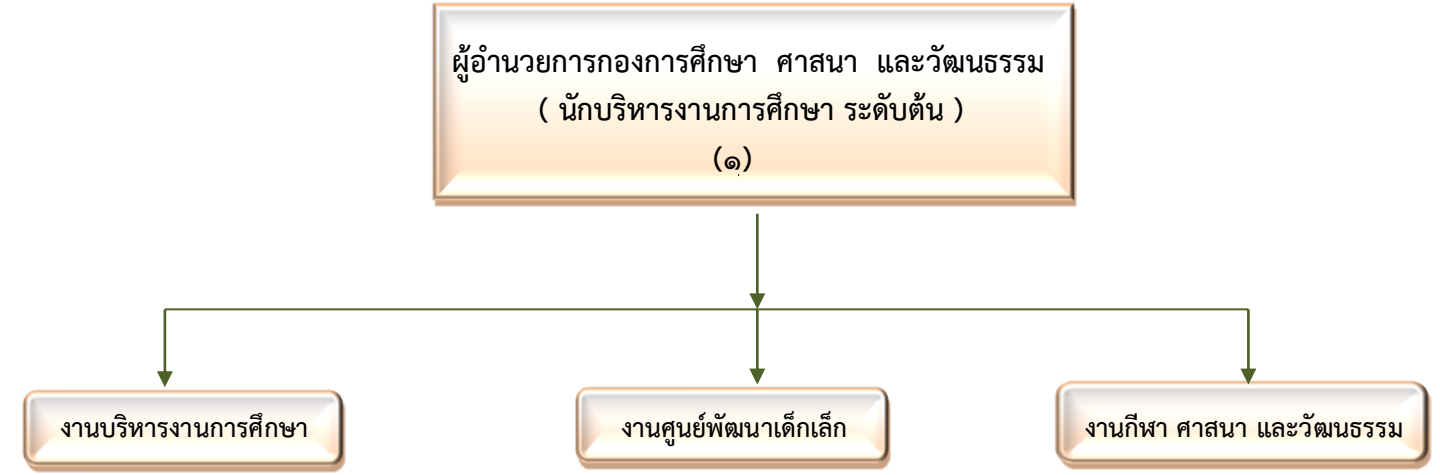
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(ปรับปรุงใหม่)



งานบริหารทั่วไป	งานบริหารสาธารณสุข	งานบริการสิ่งแวดล้อม	งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (จ.ภารกิจ ๑)	- นักวิชาการสาธารณสุข ชก.(๑)	- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) (จ.ภารกิจ ๑) - คนงานทั่วไป(จ.ทั่วไป ๑ ว่าง ๑)	- พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพกู้ภัย(จ.ทั่วไป ๑)

ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๒	๒	๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (เก่า)



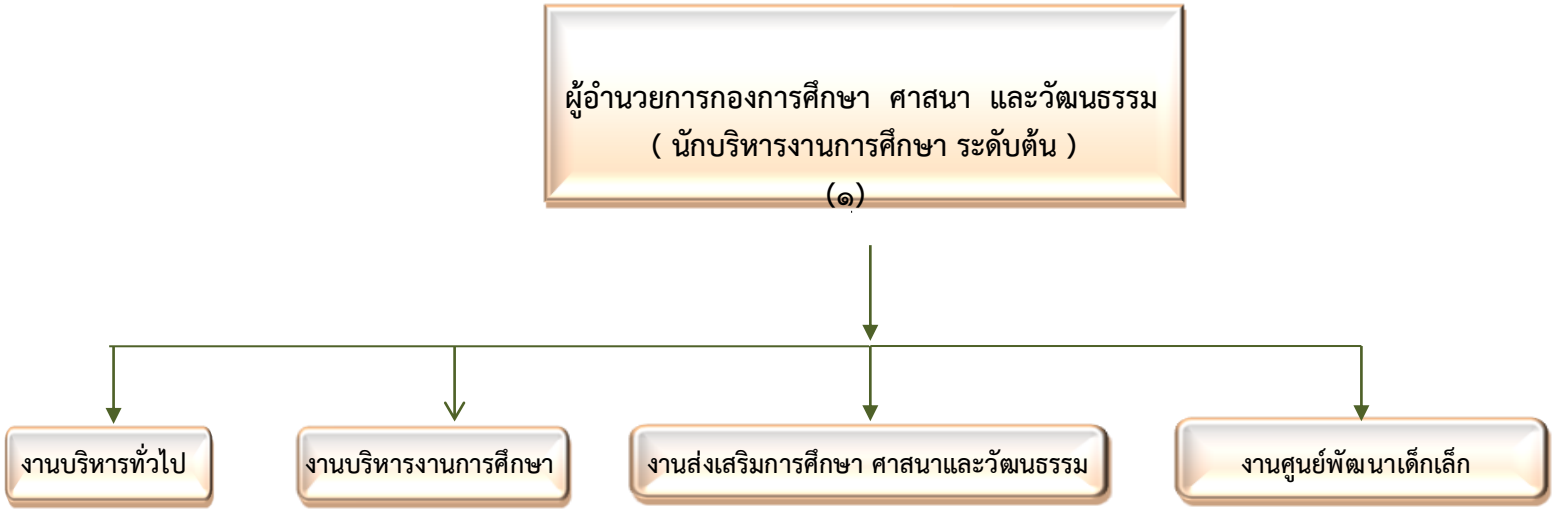
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)

- ครู ชก. (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ว่าง ๒)

- ผู้ดูแลเด็ก (จ.ภารกิจ ๓)
- ผู้ดูแลเด็ก(จ.ทั่วไป ๑)

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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(ปรับปรุงใหม่)



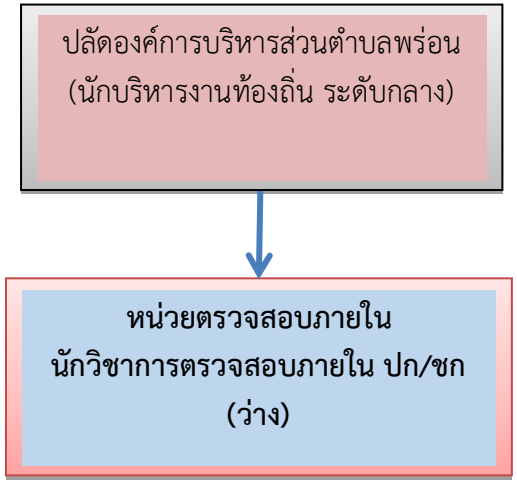
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)

- ครู ชก. (๑)

- ครูผู้ดูแลเด็ก (ว่าง ๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (จ.ภารกิจ ๓ , จ.ทั่วไป ๑)

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

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน(กำหนดใหม่)



ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
1	นางสาวอรทัย ทองคุปต์	รป.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	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่ เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
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 เนื้อน้อย	ศศ.บ	24-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	24-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	349,320	-	-	
7	นายสมพร ชัยชนะ	อส.บ	24-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	24-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	349,320	-	-	
8	**พนักงานจ้างทั่วไป**											
12	นายเตโชว์ พรหมแก้ว	ม.6	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	108,000	-	-	
13	นางยินดี เทพเงิน	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
9	**กองคลัง(04)**											
10	นายดำรงค์เกรียติ พรหมแก้ว	ปวส.ช่างยนต์	24-3-04-2102-001	พนักงานขับรถยนต์	ต้น	24-3-04-2102-001	พนักงานขับรถยนต์	ต้น	455,520	112,800	42,000	-
14	นางประทุม เพชรบรางค์	ศศ.บ		ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)			ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)					
11	**ว่าง (1 ม.ค. 64)**	-	-	พนักงานตกแต่งสวน	-	-	พนักงานตกแต่งสวน	-	112,800	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่ เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่ ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่ ระดับ	เงินเดือน*	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
26	นางธัญชนก จันทร์ศิง	บธ.บ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	166,200	-	-	
	กองช่าง(05)											
15	นางสาวนิรชา 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	-	-	
18	นางสุดารัตน์ นุเคราะห์วัด	ปวส.การบัญชี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	166,080	-	-	
20	นางจรัสศรี สุตแก้ว	บธ.บ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	159,480	-	-	
21	นายจิตติ ศรีสุวรรณ	ปทส.	24-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	24-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	468,960	42,000	-	
22	ว่าง	ปริญญาตรี	24-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	24-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600	18,000	-	ว่างเดิม
23	นางพันธกร สุกดำ	อส.บ.	24-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	อาวุโส	24-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	อาวุโส	336,360	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่ เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่ ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่ ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
27	นายประทีป แสงสุวรรณ	ปวช.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	120,960	-	-	
28	นายวสันต์ แดงสุวรรณ	ปวช.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	112,800	-	-	
29	นายสาธิต มูณีแสง	ปวช.(เครื่องกล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	112,800	-	เงินเพิ่มอื่นๆ	
30	นายจำลอง จันทร์คง	อนุปริญญา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกติดตั้งเครนไฮดรอริคพร้อมกระเช้าไฟฟ้า)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกติดตั้งเครนไฮดรอริคพร้อมกระเช้าไฟฟ้า)	-	112,800	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	พนักงานจ้างทั่วไป											
32	นายแซซูเด็ง เจ๊ะเซ็ง	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
33	นายมูฮัมหมัดซอบรี มามะ	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(06)											
34	ว่าง	ปริญญาตรี	24-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	24-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	393,600	42,000	-	ว่างเดิม
35	นายมูฮัมมัดเฟาซัน หะยีนอ	วท.บ	24-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพฯ นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	24-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพฯ นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	311,640	18,000	-	
36	นายชาติชาย แก้วเมฆ	ส.บ	24-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	24-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	475,560	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
37	นายเมธา ทองจันทร์	วท.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	-	

38	นายแดง คงแสง	ป.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)	-	112,800	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
39	นายฮารง ดีะตอ	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	
40	นายมะซากีอรี ดอเล๊าะ	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
41	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	ว่างเดิม
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)											
42	นางชนิษา แดงอินทร์	ศษ.ม	24-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	24-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	409,320	42,000	-	
44	นางผกาพรรณ คงประเสริฐ	บธ.บ	24-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	24-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	216,720	-	-	
45	นางพยอม ชอบเอียด	ค.บ.	24-3-08-66-00068	ครู	ชก.	24-3-08-66-00068	ครู	ชก.	-	-	-	งบอุดหนุน
46	ว่าง	ปริญญาตรี	24-3-08-6600375	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	24-3-08-6600375	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบอุดหนุน
47	ว่าง	ปริญญาตรี	24-3-08-6600376	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	24-3-08-6600376	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
48	นางพัชรินทร์ จินดาเพ็ชร	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบอุดหนุน
49	นางสาวซารีฮ๊ะ ยำปลี	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	117,360	-	-	
50	นางสาวมาริสา มามะ	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	112,800	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
51	นางสาวประกาย สาลีสุข	วท.บ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	81,000	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)											
52	-	ป.ตรี	-	-		24-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรม และจริยธรรม และด้านความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ตระหนักเป็นอย่างยิ่งโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริงการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสำพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสาน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. เป็นองค์กรที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลักทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วตำบลพร่อน ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เนต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็น

องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ตามแนวทางข้างต้นนั้นกำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อนเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณ์ร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ประกอบด้วย

- กามุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเปาหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์" ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่นคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่งยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพมีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพสามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าสามารถ บรูณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบพร่อน กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมละพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่นยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จึงมีการกำดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อออน มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากร สามารถขับเคลื่อนภารกิจในคามรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลังโดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กอองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภากิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อตอการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนดรวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้อองกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายใน

ระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารละพัฒนาให้เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาการฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หหลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย (อนามัยถ่ายโอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญเพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้วจะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบันเนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็วทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นผ่านระบบ LINE FACEBOOK ขององค์กรเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง(Digotal Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการดด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือเกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ทุกระดับโดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเองต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชนและสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลพร่อน เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตนอำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลโดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ให้บริการข้อมลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อนทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การ

ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององคารบริหารส่วนตำบลพร่อน

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทาง ดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ลับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้องชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นองตน

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรออบคอบระมดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง หรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสิใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือขออนุญาตของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วงโดยไม่หลีกเลี่ยงละเลย หรือละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่นโดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคลไม่กระทำการให้กระทบสิทธิของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์ อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนองโดยมิได้ระบุแหลงที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแลและให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ชี้แจงแสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการออันกระทบต่ออสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอออตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๒ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงานให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบกฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวังไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่าไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อแกความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วนเมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตารมคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนดโดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญาความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๙ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๐ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๑ ประเพณีตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดีต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงาของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้าจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วม กันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรมรู้จักเสียสละ ร่วมแรง ร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติและโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น การหลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือสอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัดและดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผลโดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบมีเหตุผลถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม ก่อตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่นไม่โดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการกระทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน