

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน
อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลดอน
อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน อำเภอบ้านนาเร จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอน สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงานของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้วเสร็จแต่เนื่องด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด)กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมีการกำหนดตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการ บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖พ.ศ.๒๕๕๒และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนา อำเภอดอนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ดอนเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัด อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้อง พิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วน ไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิด การเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลดอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะก่อให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร

ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ ครอบคลุม การนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมารวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ การเกิดกรณีเช่นนี้ก็มักจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลหลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ข้าราชการครู	จำนวนประชาชน (คน)
๑	อบต.ดอน	๕	๓๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๘	๔	๓	๓,๖๒๗
๒	อบต.บ้านนอก	๔	๓๓,๓๐๗,๓๐๗	๑๗	๙	๑	๔,๒๗๘
๓	อบต.บ้านกลาง	๔	๔๖,๙๙๖,๕๔๐	๑๗	๑๔	๑	๘,๐๕๕
๔	อบต.น้ำบ่อ	๔	๓๖,๐๔๗,๘๑๐	๑๘	๑๖	๑	๖,๑๖๒
๕	อบต.คอกกระปือ	๔	๒๑,๘๖๐,๐๐๐	๑๕	๖	๑	๒,๐๑๑
๖	อบต.ท่าน้ำ	๔	๓๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๖	๘	๕	๔,๗๓๔

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ เป็นไปตามข้อบังคับและกฎหมาย เพื่อประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัจจุบันสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๕ ตำบลดอน อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี โดยมีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอ ปะนาเระ ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดปัตตานีประมาณ ๔๕ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลบ้านนอก

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลควนและตำบลท่าน้ำ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลตันหยงจิงงา ถึงอำเภอยะหริ่ง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลคอกกระปือ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน เป็น ๑ ใน ๑๐ ตำบล ในเขตอำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี มีเนื้อที่ ประมาณ ๖,๘๖๗ ไร่ หรือ ประมาณ ๑๑.๑๘ ตารางกิโลเมตรแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๖ หมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านราวอ

หมู่ที่ ๒ บ้านคลอง

หมู่ที่ ๓ บ้านห้วนอน

หมู่ที่ ๔ บ้านดอนตะวันออก

หมู่ที่ ๕ บ้านยางงาม

หมู่ที่ ๖ บ้านดอนป่าสัก

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนเป็นพื้นที่ราบ และที่ราบลุ่ม
ฝนตกตลอดปีประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป รับราชการ

ประชาชน(ข้อมูลจาก สำนักงานบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ วันที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม
พ.ศ. ๒๕๖๓)

จำนวนครัว	๑,๐๓๘ ครัวเรือน
จำนวนประชากรทั้งหมด	๓,๖๒๗ คน
จำนวนหญิงชาย	๑,๘๗๐ คน
จำนวนประชากรหญิง	๓,๖๒๗ คน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การเกษตรตำบล มีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเลอ่าวไทยระยะทางประมาณ ๑๐ กิโลเมตร
พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำเกษตร และบางส่วนสามารถทำการประมงน้ำจืดได้ มีไม้
ตาลโตนดขึ้นอยู่ทั่วไป

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำคลอง (ชลประทาน)	๑	สาย
คลองพระราชดำริ (D๔)	๑	สาย
บึง, หนอง และอื่น	๑	สาย

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย	-	แห่ง
บ่อน้ำตื้น	๗๔๘	แห่ง
บ่อน้ำบาดาล	๖	บ่อ
ประปาหมู่บ้าน	๖	แห่ง
อ่างเก็บน้ำ	๔	แห่ง

๒.๒ อาชีพ

อาชีพหลัก	คือ	ทำการเกษตร
อาชีพรอง	คือ	เลี้ยงสัตว์
อาชีพอันดับ๓	คือ	รับจ้าง

๒.๓ หน่วยธุรกิจในเขตอบต.

โรงงานทำอิฐ	๕	แห่ง
ร้านค้า	๓๑	แห่ง
ปั้มน้ำมันหลอด	๑	แห่ง
ปั้มน้ำมันหยอดเหรียญ	๑	แห่ง
โรงสีข้าว	๘	แห่ง
โรงกลึง	๑	แห่ง
ร้านเฟอร์นิเจอร์	๑	แห่ง
ร้านเสริมสวย	๔	แห่ง
ร้านซ่อมรถ	๒	แห่ง

๓. ด้านสังคม

๓.๑ การศึกษา

โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง คือ

- โรงเรียนบ้านราวอ
- โรงเรียนบ้านคลอง
- โรงเรียนบ้านดอน (นุ้ยนิธยาคร)

โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ

-โรงเรียนวุฒิชัยวิทยา เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งแรกของอำเภอปะนาเระ เปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๔๘๗ ปัจจุบันเปิดทำการสอน ตั้งแต่ ม.๑ – ม.๖ และระดับปวช. สาขาพณิชยการ

โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน ๒ แห่งคือ

- โรงเรียนอะเคร์รอเซห์ อิสลามียะห์
- โรงเรียนสมบูรณศาสน์อิสลาม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าสัก
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองยะมะแต

ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๖ แห่ง

- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่ที่ ๑
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่ที่ ๒
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่ที่ ๓
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่ที่ ๔
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่ที่ ๕
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่ที่ ๖

๓.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล ๑ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ๑๐๐ %

๓.๓ ศาสนสถาน

มัสยิด	๔	แห่ง
สุสาน	๑๐	แห่ง
โบสถ์	๒	แห่ง
วัด/สำนักสงฆ์	๒	แห่ง

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น (Vision) “ชีวิตมีสุข ปลูกสำนึกสิ่งแวดล้อม ความพร้อมวัฒนธรรม นำชุมชนเข้มแข็ง”

๔.๒ พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น (Mission)

๔.๒.๑ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนบริหารอุปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ

๔.๒.๒ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ ตลอดจนความมั่นคงและความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๒.๓ ปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนา ศิลปะและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

๔.๒.๕ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีของเมือง อย่างยั่งยืน

๔.๓ ยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและแก้ปัญหา ความยากจน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพด้านการเกษตร และปศุสัตว์ตามแนวทาง เกษตรทฤษฎีใหม่สู่นิคมอุตสาหกรรมอาหารฮาลาล

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการตามแนวพระราชดำริ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ส่งเสริมสนับสนุนผู้ประกอบการในการพัฒนาคุณภาพผลผลิตและ ผลิตภัณฑ์

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ พัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์และส่งเสริมการตลาดสินค้า OTOP

แนวทางการพัฒนาที่ ๘ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ด้าน การจัดการและการตลาด

แนวทางการพัฒนาที่ ๙ พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญาสร้างมูลค่าทาง เศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑๐ รณรงค์ให้ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกในการประหยัดและลดหนี้สิน ในระดับครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคณะและสังคมให้มีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ทุกกระดับ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่สอดคล้องตามความต้องการของประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนบทบาทสถานศึกษา ศาสนสถาน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ใน ชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออก ด้านความคิดและมีนิสัยรักในการเรียน

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็ก เยาวชนและประชาชนให้มี คุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิต้านทาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศาสนสถาน ศาสนพิธีต่างๆ

แนวทางการพัฒนาที่ ๘ ส่งเสริมบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๙ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนและสถาบันครอบครัว

แนวทางการพัฒนาที่ ๑๐ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองเด็กสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนโดยทั่วไป

แนวทางการพัฒนาที่ ๑๑ ควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดตลอดถึงการบำบัดฟื้นฟูทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจแก่ผู้ติดยาเสพติด

แนวทางการพัฒนาที่ ๑๒ ส่งเสริมการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑๓ ส่งเสริมการสร้างสุขภาพตามวิถีชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑๔ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ประชาคม

อาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านการกีฬา การออกกำลังกายและกิจกรรมนันทนาการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านการกีฬา สู่ความเป็นเลิศ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนการก่อสร้างและการปรับปรุงสนามกีฬา

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวทุก

ประเภท

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ พัฒนาระบบบริหารจัดการ การกีฬาและการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

แนวทางการพัฒนาที่ ๘ ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างภาพลักษณ์ของจังหวัดอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนา ปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ และพัฒนาสถานที่การ

ปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนา ปรับปรุง ระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ปรับปรุงรูปแบบการทำงานอำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนกระบวนการทำงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาส่งเสริมระบบประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กร รองรับ การเข้า สู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ ระบบชลประทาน ขนาดเล็ก ท่าเทียบเรือ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาปรับปรุงระบบจราจร และการขนส่ง

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ จัดให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และระบบประปา

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ จัดทำผังเมืองและผังตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ จัดระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการและป้องกันภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสันติสุข

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตอน ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการ ของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์ และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๗ ด้าน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลตอน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตอนจากการประชาคมหมู่บ้านทั้ง ๖ หมู่บ้าน โดยแยกวิเคราะห์ออกเป็นปัญหาแต่ละด้าน ประกอบด้วย

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	ความต้องการของประชาชน	การแก้ไขปัญหา
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>(๑) ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ-ตำบล-หมู่บ้านยังไม่สะดวก</p> <p>(๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ</p> <p>(๓) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก ขาดแคลนโทรศัพท์สาธารณะในบางหมู่บ้าน</p> <p>(๔) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร</p> <p>(๕) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร</p> <p>(๖) ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค</p>	<p>(๑) ให้มีการก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่</p> <p>(๒) ให้มีการก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่</p> <p>(๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่อบริโภค</p> <p>(๔) ให้มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค</p>	<p>(๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่</p> <p>(๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่</p> <p>(๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่อบริโภค</p> <p>(๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค</p>
ด้านเศรษฐกิจ	<p>ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเป็นหลัก และมีอาชีพรับจ้างทั่วไป เนื่องจากขาดที่ดินทำกิน ทั้งยังไม่มีกรรมสิทธิ์ในการถือครองที่ดินทำกินอีกจำนวนมาก ขาดความรู้และการฝึกฝนเพื่อพัฒนาอาชีพ ทำให้คนว่างงานหรือมีรายได้ต่ำ ต้องอพยพไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่และประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง</p>	<p>(๑) ให้มีการส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอาชีพโดยคำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติ ที่อยู่ในท้องถิ่น โดยจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชน</p> <p>(๒) ให้มีการส่งเสริมอาชีพการเกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ</p>	<p>(๑) ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอาชีพโดยคำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติ ที่อยู่ในท้องถิ่น โดยจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชน</p> <p>(๒) ส่งเสริมอาชีพการเกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ</p>

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	ความต้องการของประชาชน	การแก้ไขปัญหา
ด้านสังคม	<p>(๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร</p> <p>(๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว</p> <p>(๓) ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากปัญหาความยากจน</p> <p>(๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในพื้นที่</p>	<p>(๑) ให้มีการส่งเสริมและรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ของยาเสพติด</p> <p>(๒) ให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>(๓) ให้มีการส่งเสริมด้านการกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน</p> <p>(๔) ให้มีการอบรมอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่</p>	<p>(๑) ส่งเสริมและรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ของยาเสพติด</p> <p>(๒) ส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>(๓) ส่งเสริมด้านการกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน</p> <p>(๔) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่</p> <p>(๕) จัดอบรมอาชีพให้ประชาชนในพื้นที่</p>
ด้านการเมือง การบริหาร	<p>(๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>(๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย</p> <p>(๓) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่</p> <p>(๔) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก</p> <p>(๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>(๑) ให้มีการจัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน</p> <p>(๒) ให้มีอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย</p> <p>(๓) ให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๔) ให้มีการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก</p>	<p>(๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน</p> <p>(๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย</p> <p>(๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก</p>

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	ความต้องการของประชาชน	การแก้ไขปัญหา
<p>ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p>	<p>(๑) การเผาป่าเพื่อทำ การเกษตรของราษฎร (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึก ในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (๓) ไม่มีระบบการจัดการ แก้มลพิษและสิ่งแวดล้อม (๔) ขาดการส่งเสริมและ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ (๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป่าเขตที่สาธารณะ และ สิ่งแวดล้อม (๖) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ ธรรมชาติและ การปลูกต้นไม้ ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม (๗) การใช้สารเคมีในการทำ การเกษตร</p>	<p>(๑) ให้มีการจัดกิจกรรม รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชน ให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (๒) ให้มีการจัดระบบการ จัดการแก้มลพิษและสิ่งแวดล้อม (๓) ให้มีการส่งเสริมพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ (๔) ให้มีการจัดทำทะเบียนป่า เขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม (๕) ให้มีการจัดทำโครงการ อนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และ ส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุง สิ่งแวดล้อม (๖) ให้มีการจัดรณรงค์ให้ความรู้ แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีใน การทำเกษตรกรรม</p>	<p>(๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึก ร่วมในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (๓) จัดระบบการจัดการแก้ม ลพิษและสิ่งแวดล้อม (๔) ส่งเสริมพัฒนาแหล่ง ท่องเที่ยวในพื้นที่ (๕) จัดทำทะเบียนป่าเขตที่ สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม (๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ ธรรมชาติและ ส่งเสริมการปลูก ป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม (๗) รณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชน ไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำ เกษตรกรรม</p>
<p>ด้านสาธารณสุข</p>	<p>(๑) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูล ฝอย (๒) สถานีอนามัยไม่เพียงพอต่อ ความต้องการของประชาชน (๓) ราษฎรขาดความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย (๔) เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่ เพียงพอ</p>	<p>(๑) ให้มีการจัดระบบการจัด ขยะมูลฝอยในชุมชน (๒) ให้มีการจัดออกหน่วยเคลื่อนที่ ออกบริการประชาชน (๓) ให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย</p>	<p>(๑) จัดทำระบบการจัดขยะมูล ฝอยในชุมชน (๒) ประสานสถานีอนามัยจัด หน่วยเคลื่อนที่ออกบริการ ประชาชน (๓) จัดอบรมให้ความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย</p>

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	ความต้องการของประชาชน	การแก้ไขปัญหา
ด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	(๑) ปัญหาการศึกษาของเด็ก และเยาวชนยังไม่ทั่วถึง (๒) ปัญหาด้านการศึกษาทั้ง ในและนอกระบบ (๓) ขาดแหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกระบบ (๓) เยาวชนเมื่อจบจาก การศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้ รับการศึกษาต่อ (๔) ขาดการส่งเสริมการ อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาในท้องถิ่น	(๑) จัดการศึกษาของเด็กและ เยาวชนให้ทั่วถึง (๒) จัดให้มีการศึกษาทั้งในและ นอกระบบอย่างทั่วถึง (๓) ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้ง ในและนอกระบบ (๔) จัดหาเงินทุนการศึกษาให้ เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ ศึกษาต่อ (๕) สนับสนุนกิจกรรมและ ส่งเสริมการอนุรักษ์ศาสนาและ วัฒนธรรมท้องถิ่นตลอดจนภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตอน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน

การแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตอนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๕) พ.ศ.๒๕๔๖พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)), มาตรา ๑๖ (๒)
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรมาตรา ๖๘ (๑)
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและการจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕), และมาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๖) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

(๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมี

ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)), มาตรา ๑๖ (๒๙)

(๒) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามกฎหมายนโยบายรัฐบาล

(๘) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

(๗) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามกฎหมายของรัฐบาล

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การรักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๒) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๔) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

๕.๖ ด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)), (มาตรา ๑๖ (๑๑))

(๒) สนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญา
ชาวบ้านในท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

จากภารกิจดังกล่าวข้างต้นจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุก
ด้านทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ นอกจากนั้นแล้ว การดำเนินการพัฒนาของ
องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลตอน ได้นำกระบวนการวิเคราะห์ SWOT มาวิเคราะห์การจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยแต่ละองค์กรจะใช้กลยุทธ์ของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันไปตาม
สภาพแวดล้อมและลักษณะขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งได้แยกให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลตอน มีข้อแตกต่าง
กันอย่างไร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรแบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑.๑ ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๒ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาด้านจิตสำนึก คุณธรรมและจริยธรรม

๑.๓ การจัดระบบการทำงานของหน่วยงานเป็นระบบและเป็นไปตามขั้นตอนของทางราชการ

๒. จุดอ่อน (Weakness)

๒.๑ ผู้บริหารไม่สามารถเข้ามาปฏิบัติราชการได้ทุกวัน จึงทำให้ขาดความสะดวกรวดเร็วใน
การบริหารงาน

๒.๒ งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรและการจ้างงาน

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร แบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. โอกาส (Opportunities)

๑.๑ รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร

๒. ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats)

๒.๑ ประชาชนในตำบลมีอาชีพที่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งให้
สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของประชาชนได้

๒.๒ ประชาชนในตำบลแต่ละคนมีการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้การได้บุคลากรที่มีความ
รับผิดชอบและสามารถรู้จัก พื้นที่ได้ชัดเจนไม่เพียงพอ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน มีภารกิจหลักและภารกิจรองตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติสภา
ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๕) มีหน้าที่ต้องดำเนินการ
ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก (มาตรา ๖๗)

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความ
จำเป็นและสมควร

ภารกิจรอง(มาตรา ๖๘)

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๑๓. การผังเมือง
๑๔. การพัฒนาการเมืองการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตอนกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลตอน มีบางภารกิจที่มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการปรับแก้กรอบอัตรากำลังใหม่ โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไข้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตอน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ (๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตอน (๒) กองคลัง (๓) กองช่าง (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๕) กองสวัสดิการสังคม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข้ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ (ฉบับที่ ๒) ๒๕๕๑ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ เพื่อสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของตำบลตอน ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลตอน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตอนได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณมากพอ ก็อาจจะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วน/กอง ได้แก่ สำนักปลัด อบต. , กองคลัง , กองช่าง ,กองการศึกษา, กองสวัสดิการสังคม ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร- งานเลือกตั้ง- งานตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none">- งานกิจการสภา- งานกฎหมาย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร- งานเลือกตั้ง- งานตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none">- งานกิจการสภา- งานกฎหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - ฯลฯ <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>- งานงบประมาณ</p> <p>๑.๔งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานจัดทำคำสั่งและประกาศของ อบต. - ฯลฯ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - ฯลฯ <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>- งานงบประมาณ</p> <p>๑.๔งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานจัดทำคำสั่งและประกาศของ อบต. - ฯลฯ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงสร้างพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ <p>๔.กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการจัดบริการทางการศึกษา - งานวิเคราะห์/แนะแนวการศึกษา - งานข้อมูลทางการศึกษา - งานอบรม/สัมมนาทางการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมทางศาสนา และวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ <p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ/คนพิการและผู้ด้อยโอกาส - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงสร้างพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ <p>๔.กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการจัดบริการทางการศึกษา - งานวิเคราะห์/แนะแนวการศึกษา - งานข้อมูลทางการศึกษา - งานอบรม/สัมมนาทางการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมทางศาสนา และวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ <p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ/คนพิการและผู้ด้อยโอกาส - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและการเกษตร - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานสวนสาธารณะ - งาน OSCC - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและการเกษตร - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานสวนสาธารณะ - งาน OSCC - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดอน ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลอน อำเภอบ้านนาเระ จังหวัดปัตตานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)								
สำนักงานปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(หัวหน้าสำนักงานปลัด)								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงานปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง(๐๔)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองคลัง)								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-		
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองช่าง)								
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)								
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)								
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.)นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑)เงินเดือนประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

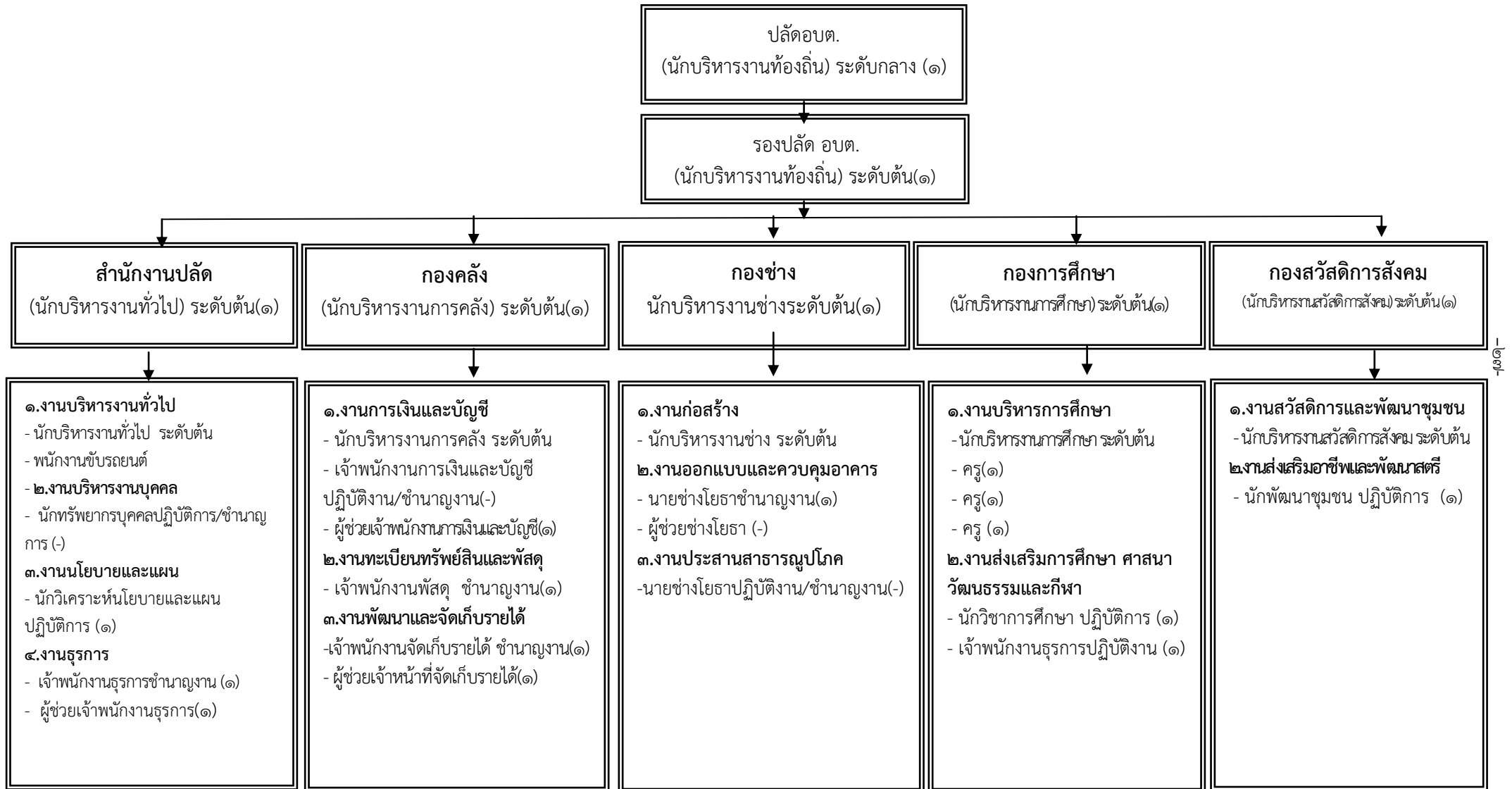
ฯลฯ

การระคำใช้จ่าย ไฟล์เอ็กเซลค่ะ

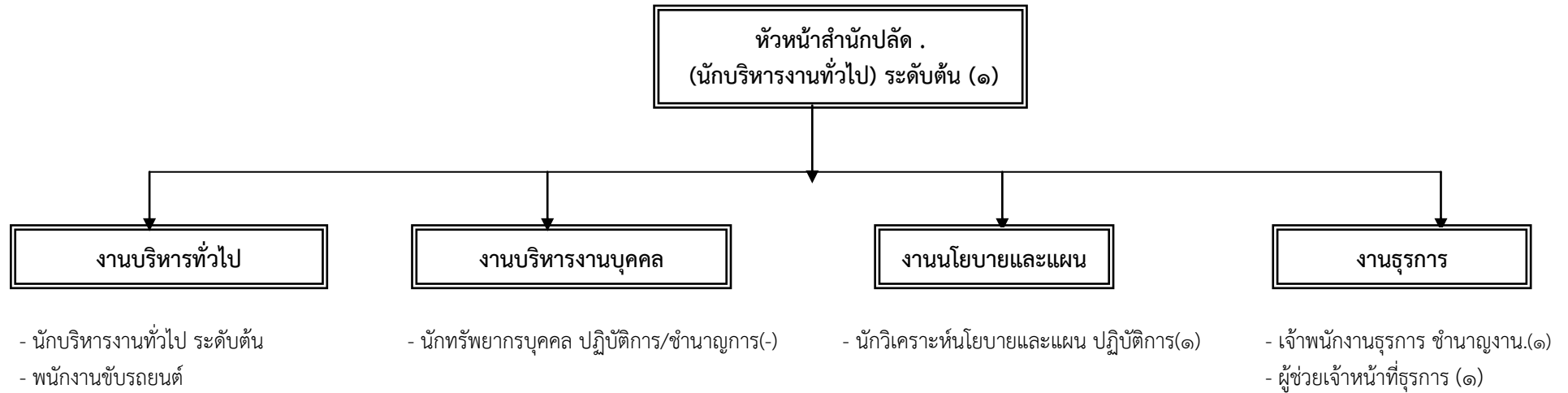
- ๒๖ -

ภาระค่าใช้จ่าย ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ขพ)	วิชาการ (ขก)	วิชาการ (ปก)	ทั่วไป (อส)	ทั่วไป (ขง)	ทั่วไป (ปง)	พจน.จ้าง ภารกิจ	พจน. จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๒	-	๕

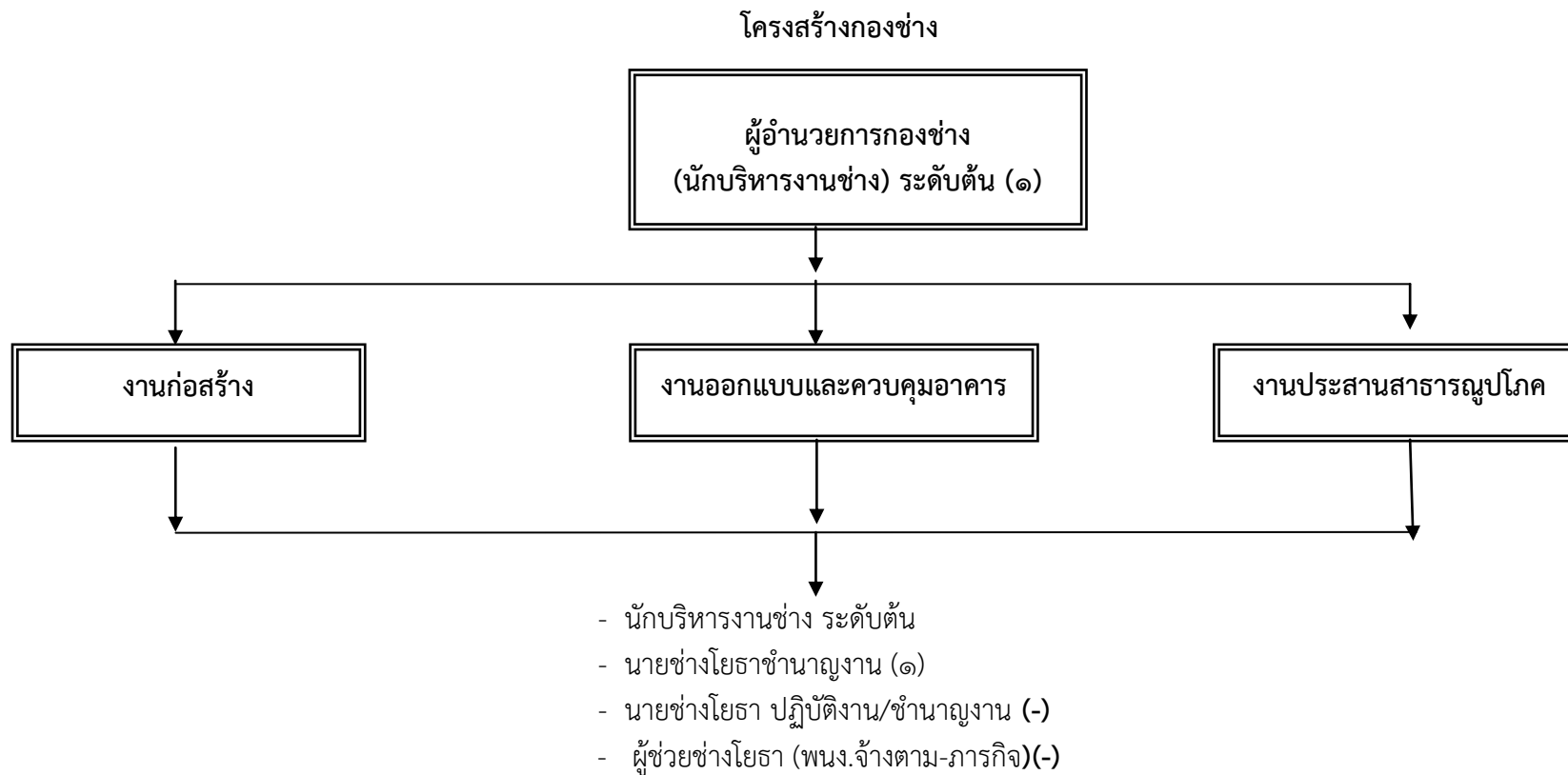
โครงสร้างกองคลัง



- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (-)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (๑)

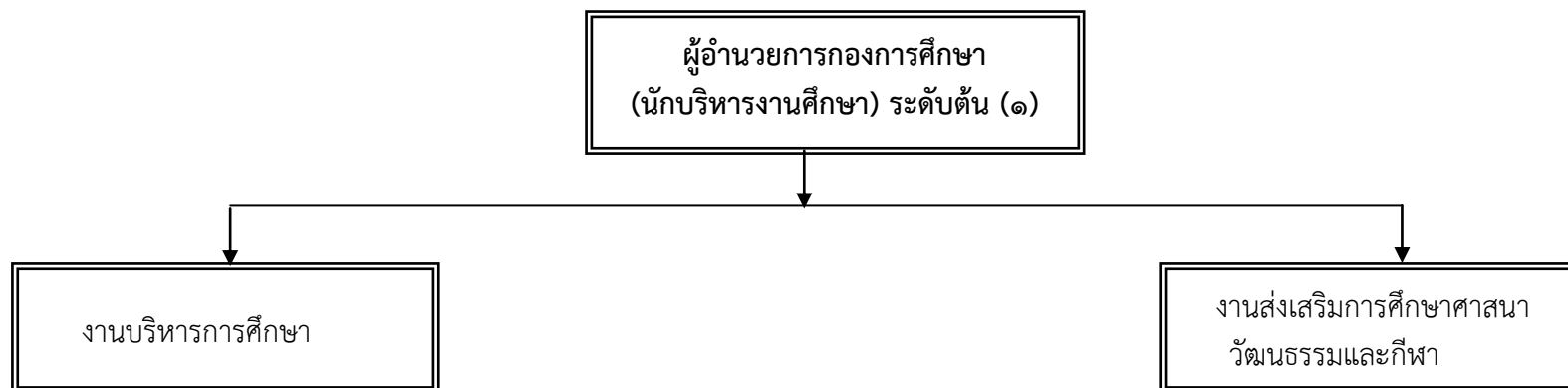
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๑)

ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชพ)	วิชาการ (ชก)	วิชาการ (ปก)	ทั่วไป (อส)	ทั่วไป (ชง)	ทั่วไป (ปง)	พจน.จ้าง ภารกิจ	พจน. จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	๒	-	๕



ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ขพ)	วิชาการ (ขก)	วิชาการ (ปก)	ทั่วไป (อส)	ทั่วไป (ขง)	ทั่วไป (ปง)	พนง.จ้าง ภารกิจ	พนง. จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม

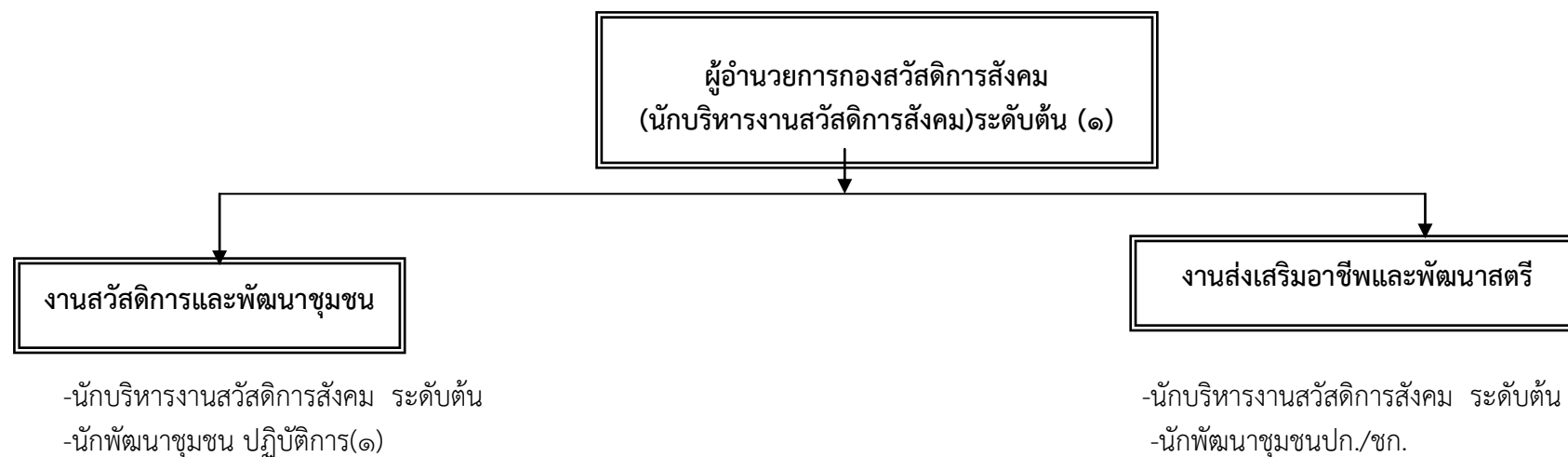


- นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น
- ครู (๑)
- ครู (๑)
- ครู (๑)

- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน.(๑)

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (สูง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชพ)	วิชาการ (ชก)	วิชาการ (ปก)	ทั่วไป (อส)	ทั่วไป (ชง)	ทั่วไป (ปง)	พจน.จ้างภารกิจ (อุดหนุนจากรัฐ)	พจน.จ้างทั่วไป	ครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๓	๖

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชพ)	วิชาการ (ชก)	วิชาการ (ปก)	ทั่วไป (อส)	ทั่วไป (ชง)	ทั่วไป (ปง)	พจน.จ้าง ภารกิจ	พจน. จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒

- ๓๓ -
Excel ค่ะ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

- ๓๔ -

Excel ค่ะ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม แล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้อง พัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริม การทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการ ทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็น ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและทวงไปข้างหน้า โดยตั้งคำถาม กับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการ ของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยง กันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้ บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลาย ช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามี การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในกาตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและ ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนา

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธาและเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจและความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติและความสุขความเจริญของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลตอนได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลดังนี้

๑๓.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

๑.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๑.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงใช้วิชาชีพระในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒.จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๒.๑พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ

๒.๒พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถรอบคอบรวดเร็วขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๒.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีข้อกำหนดคือ

๓.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็นการช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญกำลังใจ สวัสดิการและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

๔.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อมีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยนเมื่อเห็นว่ามีความสามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นหากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วเพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๑๓.๒ คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลพึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานจำแนกได้ ๓ ประการคือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดีคือพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเองยึดมั่นในหลักศาสนาและวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศหมายถึง พฤติกรรมปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกายสังคมและจิตใจพฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคมและรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญรักษาระเบียบวินัยของราชการมีจรรยาในวิชาชีพของตนสามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างจึงพึงยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. สัปปริสธรรม ๗ แปลว่าธรรมของคนดีคือคนที่แท้ซึ่งจะทำให้เป็นคนที่ดี สมบูรณ์มี ๗ ประการ
๒. นาถกรณธรรม ๑๐ ธรรมที่สอนให้พึงตนเองได้กล่าวคือทำให้ตนเป็นที่พึ่งของตนได้ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบตนเองไม่ทำตัวเป็นปัญหาหรือภาระถ่วงหมู่คณะหรือหมู่ญาติด้วยการประพฤติธรรมสำหรับสร้างที่พึ่งแก่ตนเองมี ๑๐ ประการ
๓. อปริหานิยธรรม ๗ ธรรมที่นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองมี ๗ ประการ
๔. ทศพิธราชธรรมคือธรรมของพระราชา ๑๐ ประการ
๕. จักรวรรดิวัตร ๕ คือธรรมเนียมหรือหน้าที่ประจำของจักรพรรดิ ๕ ประการ

๑๓.๓ จริยธรรมตามพระบรมราชาโฆวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนาและพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณพระราชทานพระบรมราชาโฆวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่างๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็นตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าดังนั้นพระบรมราชาโฆวาทจึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุผลซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลได้ยึดถือปฏิบัติเช่นคุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลควรจะต้องศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการคือ

ประการแรก คือการรักษาความสัตย์ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น

ประการที่สาม คือการอดทนอดกลั้นและอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ความดีนั้น

ประการที่สี่ คือการรู้จักละวางความชั่วความทุจริตและรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ มีสาระสำคัญที่จะสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE) สำหรับสังคมไทยโดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้นการประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใสสามารถถูกตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น

หลักในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ.๒๕๔๒ มีหลักการพื้นฐาน ๖ ประการได้แก่

๑. **หลักนิติธรรม**หมายถึงการตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรมการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายการกำหนดกฏกติกาและการปฏิบัติตามกฏกติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก
๒. **หลักคุณธรรม**หมายถึงการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจขยันอดทนมีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
๓. **หลักความโปร่งใส**หมายถึงการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส
๔. **หลักการมีส่วนร่วม**หมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็นการได้สวนสาธารณะการประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่นๆ
๕. **หลักความรับผิดชอบ**หมายถึงการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและการกระทำความผิดหรือรื้อนในการแก้ปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน
๖. **หลักความคุ้มค่า**หมายถึงการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมโดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน
