



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และ อัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลดอน มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมะสายดี เจะมิง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลดอน
อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน อำเภอดอนจาน จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอน สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงานของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้วเสร็จแต่เนื่องด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลดอน
อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง จากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงิน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบ องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ แผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดอน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลตอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ 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 โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดตามมาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ การเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลหลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

ที่	อปท.	กำหนด ส่วนราชการ	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงาน ครู (คน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)
๑	อบต.ดอน	๕	๑๗	๓	๔	-
๒	อบต.บ้านนอก	๔	๑๘	๑	๓	๖
๓	อบต.คอกกระบือ	๔	๑๐	๑	๔	-

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนตำบลดอน องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนอก และองค์กรบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ซึ่งเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลดอน ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์กรบริหารส่วนตำบลดอน จะขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

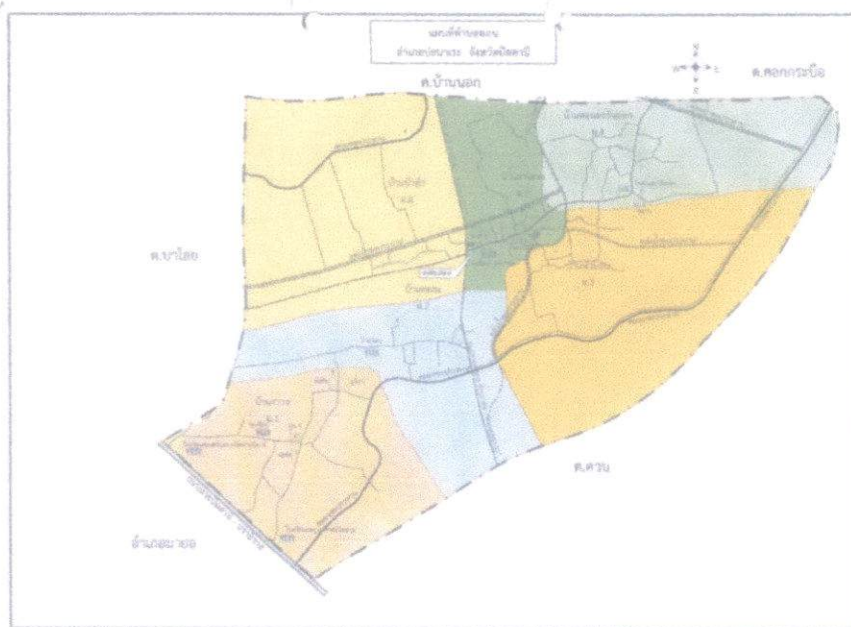
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตอน ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอปะนาเระ โดยมีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอปะนาเระ ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดปัตตานีประมาณ ๔๕ กิโลเมตร ไปทางถนนสายเอเชียที่ ๔๒ (ปัตตานี - นราธิวาส) มีเนื้อที่ประมาณ ๖,๘๖๗ ไร่ หรือประมาณ ๑๑.๑๘ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านนอก
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลควนและตำบลท่าน้ำ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลตันหยงจิงงา ถึงอำเภอยะหริ่ง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลคอกกระบือ



๒. ด้านการเมือง การปกครอง

การปกครอง แบ่งหน่วยการปกครองออกเป็น ๖ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านราวอ
- หมู่ที่ ๒ บ้านคลอง
- หมู่ที่ ๓ บ้านห้วนอน
- หมู่ที่ ๔ บ้านดอนตะวันออก
- หมู่ที่ ๕ บ้านยางงาม
- หมู่ที่ ๖ บ้านดอนป่าสัก

๓. จำนวนประชากร จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๓,๖๙๒ คน

หมู่ที่	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
๑	๖๗๘	๖๘๒	๑,๓๖๐
๒	๔๔๖	๔๓๕	๘๘๑
๓	๑๒๙	๑๕๖	๒๘๕
๔	๑๘๖	๒๑๗	๔๐๓
๕	๑๒๘	๑๔๓	๒๗๑
๖	๒๒๔	๒๖๘	๔๙๒
รวม	๑,๗๙๑	๑,๙๐๑	๓,๖๙๒

ข้อมูลจาก สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง คือ

- โรงเรียนบ้านราวอ
- โรงเรียนบ้านดอน (นุ้ยนิธยาคาร)

โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ

- โรงเรียนวุฒิชัยวิทยา เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งแรกของอำเภอปะนาเระ เปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๗ ปัจจุบันเปิดทำการสอน ตั้งแต่ ม.๑ - ม.๖ และระดับปวช. สาขาพาณิชยการ

โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน ๒ แห่ง คือ

- โรงเรียนอะเดร์รอซะห์ อิสลามียะห์
- โรงเรียนสมบูรณศาสน์อิสลาม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง(ยะมะแต)

๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล ๑ แห่ง

ศาสนสถาน

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

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม ตำบลตอน เป็นตำบลที่อยู่ติดถนนทางหลวงสาย ปาลีส- ปะนาเระ สำหรับถนนเข้าสู่หมู่บ้าน ถนน ซอยภายในหมู่บ้านเป็นถนนลาดยาง คสล. ถนนหินคลุก และบางส่วนเป็นถนนลูกรัง ทำให้การคมนาคมเป็นไปด้วยความสะดวก

ถนนลาดยางทางหลวง	๒	สาย
ถนนลาดยางในหมู่บ้าน	๑	สาย
ถนนคอนกรีตในหมู่บ้าน	๒๘	สาย
ถนนลูกรัง คิวหินคลุก	๙	สาย
ถนนลูกรัง	๓๔	สาย

๕.๒ การไฟฟ้า

มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน

๕.๓ การประปา

ระบบประปาในความดูแลของ อบต.	จำนวน	๔	แห่ง
ระบบประปาหมู่บ้าน	จำนวน	๒	แห่ง

๕.๔ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

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

๕.๕ การโทรคมนาคม

ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข	-	แห่ง
สถานีโทรคมนาคมอื่น	-	แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร ตำบลตอน มีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเลอ่าวไทยระยะทางประมาณ ๑๐ กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำการเกษตร และบางส่วนสามารถทำการประมงน้ำจืดได้ มีไม้ตาลโตนตื้นอยู่ทั่วไป

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

๖.๒ อาชีพ

อาชีพหลัก	คือ	ทำการเกษตร
อาชีพรอง	คือ	เลี้ยงสัตว์
อาชีพอันดับ ๓	คือ	รับจ้าง

๖.๓ หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

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

๗. เศรษฐกิจพอเพียง (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ แหล่งน้ำธรรมชาติ

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

๗.๒ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

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

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา การนับถือศาสนา ประชากรในตำบลตอน มีมัสยิดและวัด เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจทางศาสนา ประชากรหมู่ที่ ๑ บ้านราวอ และหมู่ที่ ๒ บ้านคลอง นับถือศาสนาอิสลาม ๑๐๐% ส่วนประชาชนกรในหมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๕ และหมู่ที่ ๖ บ้านป่าสัก นับถือศาสนาพุทธ ๑๐๐% รวมตำบลตอนนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๓๑.๓๘ นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๖๘.๖๒

๘.๒ ประเพณีท้องถิ่น

ศิลปะวัฒนธรรม/ประเพณี ประชากรในตำบลตอน นับถือศาสนาอิสลาม ๓๑.๓๘ % นับถือศาสนาพุทธ ๖๘.๖๒ % วิถีชีวิตของคนในชุมชนจะอยู่กันแบบเอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบบเครือญาติ มีการประกอบศาสนกิจร่วมกัน ซึ่งสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งการรับข่าวสารจากภายนอกและสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สำหรับประเพณีมีกิจกรรมและวันสำคัญทางศาสนา ดังนี้

๑) วันตรุษอิดิลฟิตตรี หรือที่นิยมเรียกว่า “วันรายออกบวช” เพราะหลักจากที่มุสลิมถือศีลอดมาตลอด ในเดือนรอมฎอน ก็จะถึงวันออกบวช ตอนเช้าก็จะมีการละหมาดร่วมกันที่มีมัสยิด ทุกคนจะแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่ใหม่สะอาดและสวยงาม และมีการจ่ายที่เรียกว่า “ซากาดฟิดเร”

๒) การถือศีลอด เป็นหลักปฏิบัติที่มุสลิมจำเป็นต้องปฏิบัติ (การถือศีลอด) ในเดือนรอมฎอน ตลอดระยะเวลา ๑ เดือน มุสลิมที่มีอายุเข้าเกณฑ์ศาสนบัญญัติ จะต้องงด การกิน การดื่ม การร่วมประเวณี ตลอดจนทุกอย่างที่เป็นสิ่งต้องห้าม ตั้งแต่ดวงอาทิตย์ขึ้น จนกระทั่ง พระอาทิตย์ตกดิน ทุกคนที่ถือศีลอดจึงต้อง สำรวมทั้งกาย สำรวมทั้งวาจา และใจ เพราะเดือนรอมฎอน เป็นเดือนที่มีเกียรติยิ่งของศาสนาอิสลาม

๓) วันอาชูรอ ตรงวันขึ้นวัน ๑๐ ค่ำ เดือน มุฮัรรัม จัดขึ้นเพื่อระลึกถึงประวัติของ พระนบีนุส ตอนเกิดอุทกภัยครั้งยิ่งใหญ่

๔) การละหมาด เป็นการแสดงความจงรักภักดีต่ออัลเลาะห์ ซึ่งเป็นที่ศรัทธาของชาวมุสลิม ทุกคนต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยถือว่าการเข้าเฝ้าผู้ทรงสร้างที่ยิ่งใหญ่ การแต่งกายต้องสะอาด เรียบร้อย มีความสำรวม พระองค์กำหนดเวลาละหมาดไว้วันละ ๕ เวลา

๕) วันตรุษอติลอัฎฮา หรือ วันรายาฮัจยี เนื่องจากมุสลิมทั่วโลกเริ่มประกอบพิธีฮัจยี ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย จะมีการทำกุรบาน หรือเชือดสัตว์เป็นอาหารแก่เพื่อนบ้าน และคน ยากจน เพื่อขัดเกลาจิตใจ ให้เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนมนุษย์

๖) การเข้าสู่นิต เป็นพิธีกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของชาวมุสลิม ซึ่งถือกันว่ามุสลิมที่แท้จริง ควรเข้าสู่นิต ถ้าไม่ทำถือว่าเป็นมุสลิมที่ไม่สมบูรณ์ ไม่บริสุทธิ์ การเข้าสู่นิต คือ การขลิบหนังหุ้มอวัยวะเพศของผู้ชายออก เพื่อให้สะดวกในการรักษาความสะอาด

๗) การแต่งกายแบบมุสลิม เป็นข้อบังคับของศาสนาอิสลามบทยัญติ มุสลิมผู้ศรัทธา จะต้องปกปิดที่พึงสงวน โดยกำหนดให้ผู้ชายปกปิดระหว่างสะดือกับหัวเข่า และผู้หญิงต้องปกปิดทุกส่วนของ ร่างกาย ยกเว้นใบหน้าและฝ่ามือ

๘) การทำฮัจยี อัลเลาะห์ทรงบังคับ ให้มุสลิมที่มีความสามารถด้านกำลังกายและกำลังทรัพย์ ต้องไปทำฮัจยี ณ นครเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ซึ่งกำหนดให้มีขึ้นปีละหนึ่งครั้ง ชาวมุสลิมทั่วโลกจะ เดินทางมารวมกัน เพื่อแสดงความจงรักภักดีต่ออัลเลาะห์ ไม่ว่าคนๆ นั้นจะเป็นใคร มีฐานะทางสังคมอย่างไร ต้องมาอยู่ที่เดียวกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน ทุกคนมีฐานะเป็นป่าวของอัลเลาะห์ อย่างเท่าเทียมกัน

๙) เมาลิดดินนบี เป็นวันคล้ายวันประสูติของศาสดามุฮัมมัด ศาสดาแห่งมนุษยชาติผู้ศรัทธา ในศาสนาอิสลาม จะมีการรำลึกคุณงามความดี หรือประวัติของท่านในอดีตกาล ในบรรยายแห่งความรัก และ ระลึกถึงท่านอย่างแท้จริง

๑๐) ประเพณีลาซัง เป็นประเพณีที่อยู่คู่กับตำบลดอนมานานแสนนาน เป็นประเพณีที่สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของชาวบ้านแต่ละหมู่บ้านเข้าด้วยกัน ประเพณีลาซัง เป็นประเพณีของของ ชาวนาที่จัดขึ้นในเดือนพฤษภาคม เพื่อเป็นการอำลาต้นข้าว อ่ำลาฤดูกาลทำนา ในแต่ละปี โดยชาวนาจะนำซัง มามัดเป็นหุ่นคนขึ้น หมู่บ้านละ ๑ ตัว แล้วจะจับฉลากกันว่าหมู่บ้านใดมัดเป็นผู้หญิง หรือผู้ชาย แล้วแห่มา ชุมนุมที่ศาลากลางทุ่งนาจัดพิธีทำบุญเลี้ยงพระ และจัดพิธีแต่งงาน “โต๊ะชุมพุก” ขึ้น ในวันนี้ชาวบ้านแต่ละ หมู่บ้านจะสนุกสนานกันมาก มีทั้งขบวนแห่ขันหมาก ขบวนกลองยาว จะเล่นตีกลองร้องรำทำเพลงกันอย่าง สนุกสนาน

๑๑) ประเพณีวันสารท การทำบุญวันสารทเดือนสิบ ประเพณีสารทเป็นประเพณีที่คนไทยทั่ว ทุกภาคให้ความสำคัญ ภาษาท้องถิ่นเรียกว่า วันชิงเปรตนั้นในเดือนสิบ(กันยายน) มีการทำบุญที่วัด ๒ ครั้ง ครั้ง แรก วันแรม ๑ ค่ำ เดือนสิบเรียกว่า วันรับเปรตครั้งที่สอง วันแรม ๑๕ ค่ำ เดือนสิบเรียกว่า วันส่งเปรต การ ทำบุญทั้งสองครั้งเป็นการทำบุญที่แสดงถึงความกตัญญูต่อบุพการีผู้ล่วงลับไปแล้วโดยอุทิศส่วนกุศลไปให้ วิญญาณของบรรพบุรุษที่ตกอยู่ในเปรตภูมิเป็นคติของศาสนาพราหมณ์ที่ผสมในประเพณีของพุทธศาสนา

๑๒) ประเพณีแห่เทียนพรรษาตำบลดอน เป็นงานประเพณีที่รวมความผูกพันของชุมชนท้องถิ่น โดยเริ่มตั้งแต่การที่ชาวบ้านร่วมบริจาคเทียนเอามาหลอม หล่อเป็นเทียนเล่มใหญ่เล่มเดียวกัน เป็นการแสดงออกถึงความสามัคคีกลมเกลียวในหมู่คณะไปในตัว การสรรหาภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่มีฝีมือทางช่าง มีความรู้ ความชำนาญในเรื่อง การทำลวดลายไทย การแกะสลักลวดลายลงบน ต้นเทียน

๑๓) ประเพณีชักพระ บางท้องถิ่นเรียกว่า “ประเพณีลากพระ” เป็นประเพณีพื้นเมืองของชาวภาคใต้ ได้มีการสืบทอดกันมาตั้งแต่สมัยศรีวิชัย ประเพณีชักพระเป็นประเพณีที่พราหมณ์ศาสนิกชน และพุทธศาสนิกชนปฏิบัติสืบทอดกันมา สันนิษฐานว่าประเพณีนี้เกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศอินเดีย ที่นิยมเอา เทวรูป ปอออกแห่ในโอกาสต่าง ๆ ต่อมาพุทธศาสนิกชนได้นำเอาคติความเชื่อดังกล่าว มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความเชื่อทางพุทธศาสนา ประเพณีชักพระเล่ากันเป็นเชิงพุทธตำนาน

๑๔) ประเพณีลอยกระทง เพื่อบูชาพระอุปคุตเถระที่บำเพ็ญบริกรรมคาถาในท้องทะเลลึก หรือสะดือทะเล บางแห่งก็ลอยกระทง เพื่อบูชาเทพเจ้าตามความเชื่อของตน บางแห่งก็เพื่อแสดงความขอบคุณพระแม่คงคา ซึ่งเป็นแหล่งน้ำให้มนุษย์ได้ใช้ประโยชน์ต่างๆ รวมทั้งขอขมาที่ได้ทิ้งสิ่งปฏิกูลลงไป ส่วนบางท้องถิ่นก็จะทำเพื่อระลึกถึงบรรพบุรุษที่ล่วงลับ หรือเพื่อสะเดาะเคราะห์ ลอยทุกข์โศกโรคภัยต่างๆ และส่วนใหญ่ก็จะอธิษฐานขอสิ่งที่ดีตนปรารถนาไปด้วย

๑๕) ประเพณีสงกรานต์ เป็นการการไปอวยพรให้ผู้ใหญ่ที่เคารพนับถือ ครูบาอาจารย์ ท่านผู้ใหญ่มักจะนั่งลงแล้วผู้ที่รดก็จะเอาน้ำหอมเจือกับน้ำรดที่มือท่าน ท่านจะให้ศีลให้พรผู้ที่ไปรด ถ้าเป็นพระก็จะนำผ้าสบงไปถวายให้ท่านผลัดเปลี่ยนด้วย หากเป็นฆราวาสก็จะหาผ้าถุง ผ้าขาวม้าไปให้

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ ตำบลดอน มีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเลอ่าวไทยระยะทางประมาณ ๑๐ กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำการเกษตร และบางส่วนสามารถทำการประมงน้ำจืดได้ มีไม้ตาลโตนดขึ้นอยู่ทั่วไป

๙.๑ 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

ยุทธศาสตร์และแนวการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวของภาคให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลก แนวทางการพัฒนา

๑) ยกกระดับมาตรฐานบริการ และส่งเสริมธุรกิจต่อเนื่องในแหล่งท่องเที่ยว ที่มีชื่อเสียงของภาค เช่น ภูเก็ต สมุย พะงัน และหลิเป๊ะ เป็นต้น เพื่อเป็นจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยว โดยคำนึงถึงความสามารถในการรองรับของพื้นที่ (Carrying Capacity) อย่างยั่งยืน ด้วยการพัฒนาาระบบบริการพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก (ระบบขนส่งและระบบสื่อสาร) ที่ทันสมัย เพียงพอโดยคำนึงถึงมาตรฐานความสะอาดและปลอดภัยของสถานที่ท่องเที่ยว ยกกระดับมาตรฐานบริการการท่องเที่ยว ระบบการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว ควบคู่กับการส่งเสริมธุรกิจบริการต่อเนื่องกับการท่องเที่ยว อาทิ ศูนย์ประชุม และนิทรรศการ ธุรกิจโรงแรม ร้านอาหาร การผลิตและจำหน่ายสินค้าที่ระลึก และธุรกิจบริการด้านการแพทย์ โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพกับระบบบริการสุขภาพและระบบสาธารณสุขทางไกล เช่น ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉิน การแพทย์เฉพาะทาง เป็นต้น รวมทั้งพัฒนาบุคลากรด้านทักษะภาษา และบริการท่องเที่ยว พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเผยแพร่ข้อมูล และประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวและส่งเสริมการตลาดสำหรับนักท่องเที่ยวต่างชาติระดับบน (High End)

๒) พัฒนาและสนับสนุนรูปแบบการท่องเที่ยวเรือสำราญ และการท่องเที่ยวเชิงอาหาร เพื่อการท่องเที่ยวของภาคไปสู่แหล่งท่องเที่ยวชั้นนำระดับโลก โดยการปรับปรุงท่าเรือ ปรับปรุงพิธี ตรวจสอบเข้าเมืองของผู้โดยสารเรือสำราญ การบริหารจัดการท่าเรือให้มีมาตรฐานและมีความปลอดภัย เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับเหตุฉุกเฉิน และการพัฒนาบุคลากรรองรับธุรกิจเรือสำราญ สนับสนุนอุตสาหกรรม บริการต่อเนื่องและธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการท่องเที่ยวเรือสำราญและการท่องเที่ยวเชิงอาหาร พัฒนาเส้นทางท่องเที่ยว ให้เชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวอื่นที่มีศักยภาพ อาทิ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น สร้างความพร้อมของชุมชน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวในพื้นที่ตามแนวชายฝั่งที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งจัดทำฐานข้อมูลท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ และการตลาดการท่องเที่ยววัฒนธรรมและอาหาร อาทิ Food Route และการประชุมสัมมนา ด้านอาหาร เป็นต้น

๓) พัฒนาเมืองท่องเที่ยวหลัก (ภูเก็ต) ให้เป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) และมีระบบขนส่งมวลชน (Monorail) เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว โดยเร่งรัดพัฒนาระบบขนส่งมวลชน (Monorail) ในจังหวัดภูเก็ต พัฒนาระบบเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ทันสมัย การรักษาสภาพแวดล้อมและการใช้พลังงานทดแทน การพัฒนาระบบข้อมูลการแจ้งเตือนแบบ real time อาทิ การจราจร ปริมาณน้ำ การเตือนภัย ภัยพิบัติ การใช้ระบบการจราจรอัจฉริยะ การพัฒนาโครงข่ายการคมนาคมให้เชื่อมโยงทุกรูปแบบ และการบูรณาการเชื่อมโยง CCTV การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการกำจัดขยะและน้ำเสีย รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกของประชาชนในการมีส่วนร่วมและทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมในด้านสิ่งแวดล้อม

๔) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวบนบกบริเวณตอนในของภาคเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลที่มีชื่อเสียง อาทิ อุทยานแห่งชาติเขาลง จังหวัด นครศรีธรรมราช และแหล่งท่องเที่ยวชายหาดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่และมีการเชื่อมโยงโครงข่าย ท่องเที่ยวบริเวณชายฝั่งทะเลอ่าวไทยกับชายฝั่งทะเลอันดามัน รวมทั้งเชื่อมโยงสู่เขตการพัฒนาการท่องเที่ยว ฝั่งทะเลตะวันตก (The Royal Coast หรือ Thailand Riviera) โดยการฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคให้มีมาตรฐานและเพียงพอพัฒนาและปรับปรุงเส้นทางเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยว รวมทั้งจุดแวะพักรถที่สามารถเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแล และป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อมในแหล่งท่องเที่ยว สร้าง route เชื่อมโยงการท่องเที่ยว จัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว และการประชาสัมพันธ์ แหล่งท่องเที่ยวของภาค

๕) พัฒนากิจกรรมและบริการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่ให้มีความหลากหลายเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการท่องเที่ยวที่สำคัญของภาค อาทิ ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและสปา พร้อมทั้งส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์และบริการท่องเที่ยว อาทิ ผลิตภัณฑ์สมุนไพร (อาทิ ขมิ้นชัน เถาวัลย์เปรียง หัวร้อยรู) และสุขภาพ (ระนอง กระบี่ สตูล สุราษฎร์ธานี และพัทลุง) ท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม (วัดพระมหาธาตุวรมหาวิหาร จังหวัดนครศรีธรรมราช) เมืองเก่า (จังหวัด สงขลา พังงา สตูล นครศรีธรรมราช และระนอง) และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (อนุรักษ์ รักษา และพัฒนา Satun Geo Park ให้เป็นอุทยานธรณีโลก Global Geo Park ต่อไป) การท่องเที่ยวผจญภัย (พัทลุง นครศรีธรรมราช และ สุราษฎร์ธานี) การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจและบริการ และการท่องเที่ยวเชิงกีฬา โดยการพัฒนา ปรับปรุง บูรณะ แหล่งท่องเที่ยว ให้มีเรื่องราวที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละพื้นที่ และระบบสาธารณูปโภคที่มีมาตรฐานเหมาะสมตามชนิดของแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกให้รองรับการท่องเที่ยวรูปแบบต่าง ๆ และระบบขนส่งสาธารณะที่มีความปลอดภัยเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว พัฒนาผู้ประกอบการในท้องถิ่นและสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการเป็นเครือข่ายอาสาสมัครท่องเที่ยว และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในแหล่งท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์และการเข้าถึงข้อมูลด้านการท่องเที่ยวผ่านระบบ การสื่อสารสาธารณะทั้งในและนอกประเทศ รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดด้านการท่องเที่ยว

๖) ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนที่มีศักยภาพให้มีมาตรฐาน สนับสนุนด้านวิชาการ สร้างนวัตกรรมและสนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อให้องค์กรเครือข่ายชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเอง รวมทั้งเป็นผู้ประกอบการที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน ใช้อัตลักษณ์ความโดดเด่น บนฐานของทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของชุมชนเป็นจุดขาย ยกกระดานให้บริการด้านการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐานของชุมชน สร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวชุมชนให้เชื่อมโยงกับผู้ประกอบการท่องเที่ยวรายใหญ่ ตลอดจน สนับสนุนการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพสินค้า OTOP และสินค้าที่ระลึกเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวชุมชน และเพื่อเป็นแหล่งสร้างงานและกระจายรายได้สู่ท้องถิ่นและชุมชน มีการทดสอบ ออกแบบ ผลิตภัณฑ์และ บรรจุภัณฑ์ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวชุมชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย โดยเฉพาะสื่อออนไลน์ (เว็บไซต์และแอปพลิเคชันต่าง ๆ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการแปรรูปยางพาราและปาล์ม น้ำมันแห่งใหม่ของประเทศ

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาเขตอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ - สะเดา ที่ครบวงจรและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยเชื่อมโยงกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและนิคมอุตสาหกรรมยาง (Rubber City) โดยการส่งเสริมการลงทุนอุตสาหกรรมยางพารา การขยายผลงานวิจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่การผลิตภัณฑ์ยางพาราปลายน้ำที่มีมูลค่าสูง เช่น การใช้ยางพาราเป็นวัตถุดิบสำหรับผลิตภัณฑ์ ที่ใช้ในงานวิศวกรรมหรือใช้ในอุตสาหกรรม (แผ่นยางปูพื้น แผ่นปุคอกสัตว์ ยางรองหมอนรองรถไฟ ยางรองคอกสะพาน และผสมยางมะตอยสำหรับลาดถนนใหม่) และวัสดุเครื่องมือทางการแพทย์ (วัสดุจัดฟัน อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอนทางการแพทย์ และสายน้ำเกลือ) ตลอดจนส่งเสริมการผลิตเฟอร์นิเจอร์จากไม้ยางที่มีการออกแบบที่ทันสมัย เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับอุตสาหกรรมของภาคและเป็นฐานเศรษฐกิจที่สร้างรายได้ที่ยั่งยืน พัฒนาระบบตลาดยางพารา (ตลาดท้องถิ่น ตลาดกลางยางพารา และตลาดซื้อขายล่วงหน้า) ให้มีความเข้มแข็งและมีระบบการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถใช้เป็นตลาดอ้างอิงที่น่าเชื่อถือของผู้ซื้อ-ขายยางของประเทศและตลาดโลก

๒) พัฒนาเขตอุตสาหกรรมโอเลโอเคมีคอลแบบครบวงจรในจังหวัดกระบี่ สุราษฎร์ธานี และชุมพร เพื่อให้เป็นอุตสาหกรรมใหม่ของภาค และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับน้ำมันปาล์ม รวมทั้งส่งเสริมการผลิต และจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากอุตสาหกรรมโอเลโอเคมีคอลในตลาดต่างประเทศ และพัฒนาความร่วมมือในการกำหนดมาตรฐานกลาง คุณภาพผลผลิตปาล์มน้ำมันของอาเซียน และกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อนบ้าน (มาเลเซีย อินโดนีเซีย ไทย) ในฐานะผู้ผลิตน้ำมันปาล์มรายใหญ่ของโลกในการกำหนด มาตรฐานราคาน้ำมันปาล์มเพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองในตลาดโลกและสร้างเสถียรภาพด้านราคา รวมทั้งสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพด้านปาล์มน้ำมันและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าสูง และการพัฒนาสู่โรงงานต้นแบบ

๓) พัฒนาและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีชีวภาพและนวัตกรรมในการผลิต ภาคเกษตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และพัฒนาคุณภาพผลผลิตให้กับยางพาราและปาล์มน้ำมัน รองรับการพัฒนา อุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรในอนาคต รวมทั้งส่งเสริมการเชื่อมโยงการพัฒนาเครือข่าย นวัตกรรมและเทคโนโลยีร่วมกับสถาบันการศึกษาเพื่อวิจัยพัฒนาการออกแบบ พัฒนาและแปรรูปผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อาทิ เครื่องสำอาง และผลิตภัณฑ์อาหาร เป็นต้นการประชาสัมพันธ์และทำการตลาดผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อเพิ่มช่องทาง ในการจำหน่ายยางพาราได้มากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรหลักของภาคและสร้างความเข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนา

๑) ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรที่เป็นอัตลักษณ์ที่เหมาะสมกับศักยภาพพื้นที่ของภาค เช่น ข้าว (ข้าวสังหยด ข้าวหอมกระดังงา ข้าวเล็บนก) ไม้ผล (กล้วยหอมทอง มะพร้าว ทุเรียน มังคุด ส้มโอ) กาแฟ (กาแฟโรบัสตา) พืชสมุนไพร และปศุสัตว์ (โคขุนศรีวิชัย) เพื่อให้เป็นสินค้ามูลค่าสูง มีคุณภาพ ปลอดภัย และได้มาตรฐานส่งออก อาทิ เวชสำอาง ยาสมุนไพร เป็นต้นโดยการส่งเสริมความรู้ด้านกระบวนการผลิตที่ ปลอดภัยและสนับสนุน การใช้ภูมิปัญญา นวัตกรรม และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปรับปรุงการปลูก การ บำรุงรักษา การเก็บเกี่ยว และการแปรรูปเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและสร้างความหลากหลายของสินค้าและบรรจุ ภัณฑ์ การพัฒนาระบบตรวจรับรองคุณภาพมาตรฐานสินค้าที่มีประสิทธิภาพสามารถตรวจสอบย้อนกลับ ได้ พัฒนาระบบขนถ่ายสินค้าและห้องเย็นเพื่อรักษาคุณภาพผลผลิต การต่อยอดการพัฒนาการผลิตสู่ระบบ เกษตร มาตรฐานต่าง ๆ อาทิ เกษตรปลอดภัย และเกษตรอินทรีย์ เป็นต้นส่งเสริมการสร้างตราสินค้าอัตลักษณ์ เชื่อมโยงไปสู่ภาคการผลิตอื่น อาทิ การท่องเที่ยว การทำเกษตรแปลงใหญ่ในพื้นที่ที่เหมาะสม (Zoning) ส่งเสริมการรวมกลุ่มในรูปแบบสถาบันเกษตรกร/สหกรณ์ เพื่อยกระดับความสามารถในการผลิต การ ดำเนินการรวบรวมผลผลิต คัดแยก บรรจุ และประกอบธุรกิจออนไลน์ผ่านเครือข่ายการสื่อสารสาธารณะ และ เพิ่มช่องทางตลาดในกลุ่มตลาดเฉพาะ (Niche Market)

๒) ยกระดับอุตสาหกรรมการเพาะเลี้ยงกุ้งและสัตว์น้ำชายฝั่งและการทำ อุตสาหกรรม ประมงทะเลที่ได้มาตรฐานสากล โดยส่งเสริมให้มีการเพาะเลี้ยงที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนา กระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพและมีการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานสุขอนามัยและเป็นไปตาม กฎกติกา สากล การส่งเสริมการจัดระเบียบเรือประมงเข้าสู่ระบบการควบคุมได้อย่างถูกต้องมีมาตรการควบคุม และเฝ้า ระวังการประมง IUU ที่มีประสิทธิภาพขึ้นไปจนถึงการพัฒนากระบวนการตรวจสอบย้อนกลับ (Traceability) ของสินค้าประมง รวมทั้งส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารทะเลที่หลากหลาย ในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช สงขลา และชุมพร

๓) ส่งเสริมการทำการเกษตรแบบผสมผสาน เพื่อสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และความมั่นคงทางด้านรายได้ให้กับเกษตรกรรายย่อย สามารถใช้ทรัพยากรและปัจจัยการผลิต อย่างคุ้มค่า โดยเฉพาะการทำเกษตรและเลี้ยงสัตว์ผสมผสานร่วมกับการปลูกยางพารา ปาล์มน้ำมัน และไม้ผล หรือในพื้นที่ปลูกยางพาราและปาล์มน้ำมันที่ไม่เหมาะสม ส่งเสริมการปลูกพืชพันธุ์ดี (ไม้ผล และพืชผัก รวมทั้ง พืชเศรษฐกิจอื่น) ที่คำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยการสนับสนุนความรู้ ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการทำเกษตรอินทรีย์วิถีชาวบ้าน และยกระดับคุณภาพ การผลิตให้ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ การเพิ่มช่องทางการตลาดโดยการเชื่อมโยง เครือข่าย รวมทั้ง การพัฒนาคุณภาพดินและแหล่งน้ำเพื่อสนับสนุนการทำเกษตร

๔) ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการผลิตและบริหารจัดการฟาร์ม อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในกลุ่มเกษตรกรรุ่นใหม่เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นเกษตรกรมืออาชีพ/เกษตรกรอัจฉริยะ (Smart Farmer) โดยสนับสนุนการรวมกลุ่มเกษตรกร การสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กร/สถาบันเกษตรกร และพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนหรือสหกรณ์การเกษตร เพื่อร่วมกันจัดหาปัจจัยการผลิต เครื่องมือ และอุปกรณ์การเกษตรสมัยใหม่ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเกษตร เทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่กับส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ประโยชน์ในการวางแผนการผลิต และบริหารจัดการฟาร์ม อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามความต้องการของตลาด และมีการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่เป็นธรรมและทั่วถึง พัฒนาผู้ประกอบการและ SMEs รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจ start up และการพัฒนาการเชื่อมโยงธุรกิจตามแนวทางประชารัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานสากล สามารถสร้างแบรนด์ที่เป็นอัตลักษณ์ และแข่งขันในตลาดโลกได้

๕) สร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มเกษตรกรและชุมชน โดยสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารและช่องทางการตลาดทั้งในและต่างประเทศ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ระบบและตามอัธยาศัย ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ชุมชนได้มีโอกาสเรียนรู้ด้านอาชีวศึกษาที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับ ความต้องการแรงงานในภาค เพื่อเสริมสร้างรายได้และเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในอนาคต รวมทั้งสนับสนุนชุมชนให้สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา โดยใช้ประโยชน์จากการพัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลและดิจิทัลแพลตฟอร์ม สื่อดิจิทัล เพื่อการศึกษาในทุกระดับทุกประเภทอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างโอกาสในการเข้าถึงระบบ บริการ สาธารณสุข ตลอดจนพัฒนาความสามารถในการพึ่งพาตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการท่องเที่ยว การพัฒนาเขตอุตสาหกรรม และการเชื่อมโยงการค้าโลก

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่งเชื่อมโยงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชั้นนำ แห่งใหม่กับ แหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง โดยพัฒนาถนนเลียบชายฝั่งทะเลอ่าวไทยสายชุมพร-สุราษฎร์ธานี- นครศรีธรรมราช-สงขลา เชื่อมโยงกับสาย The Royal Coast ของภาคกลาง พัฒนาเส้นทางรถไฟเพื่อสนับสนุน การท่องเที่ยวเชื่อมโยงฝั่งอันดามันและอ่าวไทย อาทิ สายท่าขุน-พังงา-พุนพิน-ดอนสัก สายระนอง-ชุมพร และ พัฒนาเส้นทางรถไฟเชื่อมโยงพื้นที่ตอนเหนือ-ใต้ของฝั่งอันดามัน และสายระนอง-พังงา-กระบี่-ตรัง ควบคู่กับ การพัฒนาเมืองภูเก็ต เมืองหาดใหญ่ ให้เป็นเมืองศูนย์กลางเศรษฐกิจของภาค และเตรียมความพร้อม จังหวัด สุราษฎร์ธานี และกระบี่ ให้เป็นเมืองนำอยู่ รวมทั้งเมืองชุมพร ระนอง เป็นเมืองในพื้นที่พิเศษ ที่มีการพัฒนา

ให้สามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว โดยการจัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะของประชาชน การเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน (ด้านคมนาคมขนส่ง การสื่อสาร และพลังงานที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและระบบดิจิทัล) รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อใช้ในการบริหารจัดการเมือง พัฒนาระบบขนส่งสาธารณะและพื้นที่ สาธารณะที่มีการออกแบบสำหรับคนทุกกลุ่ม รวมทั้งพัฒนาพื้นที่บริเวณเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนให้มีความพร้อมสำหรับรองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

๒) พัฒนาและสนับสนุนท่าเรือสำราญในจังหวัดภูเก็ต ให้เป็นท่าเรือหลัก (Homeport) ของโลก รวมทั้งพัฒนาท่าเรือแวะพัก (Port of Call) และท่าเรือมารีนาให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีมาตรฐาน ความสะอาดและความปลอดภัยในแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลที่มีศักยภาพของภาค (กระบี่ พังงา และสมุย) รวมทั้งการบำรุงรักษาร่องน้ำ

๓) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการพัฒนาเขตอุตสาหกรรมแปรรูป ยางพารา หาดใหญ่-สะเดา โดยเร่งรัดการพัฒนาโครงข่ายรถไฟ อาทิ รถไฟฟ้าหาดใหญ่-ปาดังเบซาร์ รถไฟฟ้าคู่มู พร-สุราษฎร์ธานี-หาดใหญ่-สงขลา พัฒนาทางหลวงพิเศษ (Motorway) หาดใหญ่-ด่านพรมแดนสะเดา พัฒนาศูนย์กระจายสินค้าทุ่งสงเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงการขนส่งระบบราง รวมทั้งพัฒนาเมืองรอบสถานีขนส่งระบบรางในเมืองทุ่งสงและเมืองสะเดา (ปาดังเบซาร์) ตลอดจนพัฒนาท่าเรือสงขลาแห่งที่ ๒ เพื่อรองรับการขนส่งสินค้าเชื่อมโยงกับท่าเรือชายฝั่งและท่าเรือหลักทั้งภายในและต่างประเทศ

๔) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงภาคใต้กับเส้นทางการค้าโลก โดยการพัฒนา และปรับปรุงท่าเรือที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งฝั่งอันดามันและฝั่งอ่าวไทยให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งการพัฒนาและบริหารจัดการพื้นที่หลังท่า พัฒนาและปรับปรุงสนามบินนานาชาติและสนามบินภายในประเทศให้สามารถรองรับการเดินทางและการขนส่งสินค้า พัฒนาโครงข่ายรถไฟเชื่อมโยงท่าเรือสงขลา ๒ -หาดใหญ่-ปาดังเบซาร์-บัตเตอร์เวอร์ธ (รัฐปีนัง มาเลเซีย) รวมทั้งพัฒนาโครงข่ายถนนสายหลักเป็น ๔ ช่องจราจร และการพัฒนาโครงข่ายถนนสายรองให้เชื่อมโยงกับถนนสายหลักเพื่อสนับสนุนการขนส่งและกระจายสินค้า จากพื้นที่ตอนในสู่พื้นที่หลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและศูนย์บริการโลจิสติกส์รูปแบบต่าง ๆ เพื่อรองรับการขนส่งสินค้าต่อเนื่องหลายรูปแบบและการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายคมนาคมและสิ่งอำนวยความสะดวกบริเวณด่านชายแดนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริการ และอำนวยความสะดวกในการข้ามแดนทั้งของประชาชน สินค้า และยานพาหนะให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์ ป่าไม้ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
อย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑) เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการฐานทรัพยากรให้มีความอุดมสมบูรณ์ โดยเฉพาะทรัพยากรดิน น้ำ ป่าไม้ ประมง และชายฝั่ง เพื่อเป็นปัจจัยการผลิตที่มีประสิทธิภาพ โดยการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรโดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน ส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน ป่าชายเลน การปลูกไม้เศรษฐกิจ การรักษาระบบนิเวศทางทะเล อนุรักษ์ฟื้นฟูสัตว์น้ำบริเวณป่าชายเลน และการป้องกันการกัดเซาะชายฝั่ง โดยใช้เทคโนโลยีและรูปแบบที่เหมาะสมกับแต่ละสภาพพื้นที่ และการจัดระเบียบและกำหนดกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และสิ่งปลูกสร้างบริเวณพื้นที่ชายฝั่งทะเลเพื่อลดผลกระทบต่อภารกิจกัดเซาะบริเวณชายฝั่ง รวมทั้ง จัดการฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนทางการเกษตรที่เหมาะสม และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) วางระบบป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษจากการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำระบบการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำที่ทันสมัย จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้งและอุทกภัยในพื้นที่ที่เกิดน้ำท่วมซ้ำซาก อาทิ พัทลุง และนครศรีธรรมราช รวมทั้งจัดหาน้ำเพื่อชุมชนชนบทและน้ำเพื่อการบริโภคอุปโภคและการเกษตรที่เพียงพอ ตลอดจนการพัฒนาาระบบสำรองและกักเก็บน้ำ และระบบส่งน้ำดิบ โดยการพัฒนาระบบโครงข่ายท่อส่งน้ำ ระบบจำหน่ายน้ำและการเพิ่มประสิทธิภาพระบบส่งน้ำให้เพียงพอเพื่อสนับสนุนปริมาณความต้องการใช้น้ำที่เพิ่มขึ้นในเขตเมือง เพื่อการอยู่อาศัย พาณิชยกรรม และบริการ และลดผลกระทบจากปัญหาขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง

๓) ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานเพื่อสร้าง ความมั่นคงด้านพลังงาน โดยส่งเสริมการใช้พลังงานจากธรรมชาติ อาทิ ลม แสงแดด ชีวมวล (จากวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร) และส่งเสริมให้เอกชนเข้ามาร่วมลงทุนในสาขาพลังงาน โดยใช้รูปแบบการร่วมลงทุน ระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public Private Partnership: PPP) รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ประหยัดพลังงานให้กับผู้ประกอบการ การให้ความรู้กับประชาชนในการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) บริหารจัดการและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ โดยการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการมลพิษ อาทิ ระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสีย และระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่เหมาะสม การให้ความรู้การจัดการขยะตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทาง ควบคู่กับการสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนทุกวัยทั้งในและนอกระบบการศึกษา รมรณรงค์บริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อลดปริมาณการเกิดของเสีย ส่งเสริมและเข้มงวดการดำเนินมาตรการ ๓ R (Reduce Reuse Recycle) ทั้งในระดับท้องถิ่นและชุมชน ส่งเสริมระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปลายทางอย่างเหมาะสม เช่น การใช้ระบบฝังกลบที่ถูกหลักวิชาการ การแปลงขยะเป็นพลังงาน เป็นต้น สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการควบคุมและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนท้องถิ่นและชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยมาตรการจูงใจ ทั้งมาตรการทางภาษี และมาตรการสนับสนุนงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้อย่างยั่งยืนตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาประตูการค้าฝั่งตะวันตก (Western Gateway) โดยการเพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ที่มีในปัจจุบันและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเชื่อมโยงฝั่งอ่าวไทย-ฝั่งอันดามัน-ประเทศแถบเอเชียใต้ ให้สามารถเดินทางและขนส่งสินค้าผ่านเส้นทางประตูเศรษฐกิจด้านตะวันตกของประเทศไทยได้อย่างต่อเนื่อง ไร้รอยต่อ ส่งเสริมระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ให้ได้มาตรฐานสากล และศึกษาความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจทั้งด้านการผลิต การค้า การลงทุน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาท่าเรือจังหวัดระนอง และการเชื่อมโยงเส้นทางรถไฟระหว่างชุมพร-ระนอง ที่จะสนับสนุนให้เกิดการใช้ประโยชน์จากท่าเรือระนองให้เป็น Western Gateway

๒) พัฒนาประตูสู่การท่องเที่ยวอ่าวไทยและอันดามัน (Royal Coast & Andaman Route) โดยพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงฝั่งอ่าวไทยและอันดามันตามแนวประจวบคีรีขันธ์-ชุมพร-ระนอง-เมียนมา ควบคู่กับการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวและสนับสนุนกิจกรรมกระตุ้นการท่องเที่ยวเชื่อมโยง ทั้งสองฝั่งทะเล รวมทั้งการพัฒนาโครงข่ายคมนาคมทั้งทางบกและทางอากาศ และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการท่องเที่ยว มุ่งเน้นรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีคุณภาพและมาตรฐานเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว ชายฝั่งทะเลของจังหวัดชุมพรกับ Royal Coast และเชื่อมโยงเส้นทางท่องเที่ยวสู่แหล่งน้ำแร่และเกาะต่าง ๆ ของจังหวัดระนองและประเทศเมียนมา

๓) พัฒนาอุตสาหกรรมฐานชีวภาพและการแปรรูปการเกษตรมูลค่าสูง (Bio-Based & Processed Agricultural Products) โดยสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิต ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าทางการเกษตร โดยเน้นการวิจัยและพัฒนาเพื่อต่อยอดจากการผลิตน้ำมันปาล์มในจังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และจังหวัดใกล้เคียง (กระบี่ และชุมพร) ไปสู่ผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าสูงขึ้น อาทิ Phase Change Material (PCM) และ Nutritional Foods พัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมยางพาราและการแปรรูปอาหาร และพืชเศรษฐกิจสำคัญอื่น ๆ ผ่านการสร้างร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา กำหนดเขตพื้นที่และสิทธิประโยชน์สำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรม ฐานชีวภาพที่ชัดเจน เพื่อดึงดูดการลงทุนของภาคเอกชน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๔) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การส่งเสริมวัฒนธรรม และการพัฒนาเมืองน่าอยู่ (Green Culture & Livable Cities) ในพื้นที่จังหวัดชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี และนครศรีธรรมราช โดยเน้นกรอบการเป็นเมืองที่มีความน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่ม และยังคงรักษาอัตลักษณ์ของพื้นที่ รวมทั้ง อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล ป่าไม้ และป่าชายเลน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้และการท่องเที่ยววิถีชุมชน และพัฒนาเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม และเอื้อต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม โดยกำหนดการพัฒนาเมืองระนองให้เป็น Smart Living City ที่มีการวางผังเมืองและระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการที่ทันสมัย

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๗ ด้าน เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลดอน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนจากการประชาคมหมู่บ้านทั้ง ๖ หมู่บ้าน โดยแยกวิเคราะห์ออกเป็นปัญหาแต่ละด้าน ประกอบด้วย

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	ความต้องการของประชาชน	การแก้ไขปัญหา
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	(๑) ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ-ตำบล-หมู่บ้านยังไม่สะดวก (๒) ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ (๓) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร (๔) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค- บริโภค และการเกษตร (๕) ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค	(๑) ให้มีการก่อสร้างถนน ไฟฟ้าส่องสว่างให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ตำบลดอน (๒) ให้มีการก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่ (๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่อบริโภค (๔) ให้มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค	(๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้าส่องสว่าง ในเขตพื้นที่ตำบลดอน (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่ (๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่อบริโภค (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	ความต้องการของประชาชน	การแก้ไขปัญหา
ด้านเศรษฐกิจ	(๑) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเป็นหลัก และมีอาชีพรับจ้างทั่วไปเนื่องจากขาดที่ดินทำกิน ทั้งยังไม่มีกรรมสิทธิ์ในการถือครองที่ดินทำกินอีกจำนวนมาก (๒) ขาดความรู้และการฝึกฝนเพื่อพัฒนาอาชีพ ทำให้คนว่างงานหรือมีรายได้ต่ำต้องอพยพไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่และประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง	(๑) ให้มีการส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอาชีพโดยคำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติ ที่อยู่ในท้องที่ โดยจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชน (๒) ให้มีการส่งเสริมอาชีพการเกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ	(๑) ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอาชีพโดยคำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติ ที่อยู่ในท้องที่ โดยจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชน (๒) ส่งเสริมอาชีพการเกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
ด้านสังคม	(๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร (๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว (๓) ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากปัญหาความยากจน (๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในพื้นที่	(๑) ให้มีการส่งเสริมและรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด (๒) ให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (๓) ให้มีการส่งเสริมด้านการกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน (๔) ให้มีการอบรมอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่	(๑) ส่งเสริมและรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด (๒) ส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (๓) ส่งเสริมด้านการกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน (๔) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ (๕) จัดอบรมอาชีพให้ประชาชนในพื้นที่
ด้านการเมืองการบริหาร	(๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย (๓) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ (๔) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	(๑) ให้มีการจัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน (๒) ให้มีอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย (๓) ให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (๔) ให้มีการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก	(๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	ความต้องการของประชาชน	การแก้ไขปัญหา
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>(๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร</p> <p>(๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๓) ไม่มีระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่</p> <p>(๕) ขาดการจัดทำทะเบียนป่าเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๖) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๗) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตร</p>	<p>(๑) ให้มีการจัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๒) ให้มีการจัดระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๓) ให้มีการส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่</p> <p>(๔) ให้มีการจัดทำทะเบียนป่าเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๕) ให้มีการจัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๖) ให้มีการจัดรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม</p>	<p>(๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๓) จัดระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๔) ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่</p> <p>(๕) จัดทำทะเบียนป่าเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๗) รณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม</p>
ด้านสาธารณสุข	<p>(๑) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย</p> <p>(๒) สถานอนามัยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p> <p>(๓) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย</p> <p>(๔) เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ</p>	<p>(๑) ให้มีการจัดระบบการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน</p> <p>(๒) ให้มีการจัดออกหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน</p> <p>(๓) ให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย</p>	<p>(๑) จัดทำระบบการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน</p> <p>(๒) ประสานสถานีอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน</p> <p>(๓) จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย</p>
ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<p>(๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง</p> <p>(๒) ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในและนอกระบบ</p> <p>(๓) ขาดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ</p> <p>(๓) เยาวชนเมื่อจบจากการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ</p> <p>(๔) ขาดแคลนครูผู้สอน</p> <p>(๕) ขาดการส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาในท้องถิ่น</p>	<p>(๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง</p> <p>(๒) จัดให้มีการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างทั่วถึง</p> <p>(๓) ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ</p> <p>(๔) จัดหาเงินทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ</p> <p>(๕) สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>(๑) สร้างโอกาสการเข้ารับการศึกษาย่างทั่วถึง</p> <p>(๒) การจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๓) การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู</p> <p>(๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรม</p>

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตอน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตอนยังได้เน้นให้คนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและ พัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๕) พ.ศ.๒๕๔๖พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะ เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตอน กำหนด วิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.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 (๗))
- (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 ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)), มาตรา ๑๖ (๒๙)
- (๒) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสุขสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล
- (๘) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (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) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)), (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๒) สนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาชาวบ้านในท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

จากภารกิจดังกล่าวข้างต้นจะสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ นอกจากนั้นแล้ว การดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้นำกระบวนการวิเคราะห์ SWOT มาวิเคราะห์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยแต่ละองค์กรจะใช้กลยุทธ์ของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและลักษณะขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งได้แยกให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดอน มีข้อแตกต่างกันอย่างไร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร แบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.๑ ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากร
- ๑.๒ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาด้านจิตสำนึก คุณธรรมและจริยธรรม
- ๑.๓ การจัดระบบการทำงานของหน่วยงานเป็นระบบและเป็นไปตามขั้นตอนของทางราชการ

๒. จุดอ่อน (Weakness)

๒.๑ ผู้บริหารไม่สามารถเข้ามาปฏิบัติราชการได้ทุกวัน จึงทำให้ขาดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน

- ๒.๒ งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรและการจ้างงาน

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร แบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. โอกาส (Opportunities)

- ๑.๑ รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร

๒. ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats)

๒.๑ ประชาชนในตำบลมีอาชีพที่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของประชาชนได้

๒.๒ ประชาชนในตำบลแต่ละคนมีการศึกษาที่ต่างกันทำให้การได้บุคลากรที่มีความรับผิดชอบและสามารถรู้จัก พื้นที่ได้ชัดเจนไม่เพียงพอ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน มีภารกิจหลักและภารกิจรองตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (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 ส่วนได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลตอน มีบางภารกิจที่มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการปรับเกลี่ยกรอบอัตรากำลังใหม่ โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตอน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ กับ ๑ หน่วย ดังนี้ (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตอน (๒) กองคลัง (๓) กองช่าง (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๕) กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ (ฉบับที่ ๒) ๒๕๕๑ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆเพื่อสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของตำบลตอน ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้


๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลตอน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตอน ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณมากพอ ก็อาจจะพิจารณาจัดตั้งเป็นกอง/หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด อบต. , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณกลาง - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสารทั่วไป - งานรัฐพิธี - งานรักษาความสะอาด - งานประสานสาธารณูปโภค - งานการประชุมต่าง ๆ - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและข้อมูลทะเบียนการเลือกตั้ง - งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการ <p>สมาชิกสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนประวัติสมาชิกสภาและข้อมูล <p>สารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุข - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกฎหมายและคดี - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล <p>และพนักงานจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการ <p>คัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนประวัติ และงานระบบฐานข้อมูล <p>บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล และ <p>พนักงานจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน <p>ส่วนตำบล การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูส่วนตำบล</p> <p>และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณกลาง - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสารทั่วไป - งานรัฐพิธี - งานรักษาความสะอาด - งานประสานสาธารณูปโภค - งานการประชุมต่าง ๆ - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและข้อมูลทะเบียนการเลือกตั้ง - งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการ <p>สมาชิกสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนประวัติสมาชิกสภาและข้อมูล <p>สารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุข - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกฎหมายและคดี - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล <p>และพนักงานจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการ <p>คัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนประวัติ และงานระบบ <p>ฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล และ <p>พนักงานจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วน <p>ตำบล และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ</p> <p>- งานการลาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</p> <p>- งานวิชาการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>- งานงบประมาณ</p> <p>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</p> <p>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ</p> <p>- งานจัดทำแผนดำเนินงานประจำปี</p> <p>- งานติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- งานบริการข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์</p> <p>- งานการจัดทำประชาคมเพื่อจัดทำแผน</p> <p>- งานบันทึกข้อมูลระบบ e-plan, INFO</p> <p>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>- งานรับ – เบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานเก็บรักษาฎีกาและเอกสารทางการเงิน</p> <p>- งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>- งานการบัญชี</p> <p>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</p> <p>- งานการเงินและงบทดลอง</p> <p>- งานงบแสดงฐานะการเงิน</p> <p>๒.๒ งานพัสดุและบัญชี</p> <p>- งานจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>- งานซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนคุมพัสดุและครุภัณฑ์</p> <p>- งานควบคุมตรวจสอบการเบิกจ่ายพัสดุ</p> <p>- งานเก็บรักษาและจำหน่ายพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</p>	<p>- งานอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ</p> <p>- งานการลาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</p> <p>- งานวิชาการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>- งานงบประมาณ</p> <p>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</p> <p>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ</p> <p>- งานจัดทำแผนดำเนินงานประจำปี</p> <p>- งานติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- งานบริการข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์</p> <p>- งานการจัดทำประชาคมเพื่อจัดทำแผน</p> <p>- งานบันทึกข้อมูลระบบ e-plan, INFO</p> <p>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>- งานรับ – เบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานเก็บรักษาฎีกาและเอกสารทางการเงิน</p> <p>- งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>- งานการบัญชี</p> <p>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</p> <p>- งานการเงินและงบทดลอง</p> <p>- งานงบแสดงฐานะการเงิน</p> <p>๒.๒ งานพัสดุและบัญชี</p> <p>- งานจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>- งานซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนคุมพัสดุและครุภัณฑ์</p> <p>- งานควบคุมตรวจสอบการเบิกจ่ายพัสดุ</p> <p>- งานเก็บรักษาและจำหน่ายพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</p> <p>- งานจัดหาพัสดุ</p> 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและรายได้ต่างๆ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ เก็บข้อมูลเพื่อการออกแบบ - งานออกแบบอาคาร งานทาง และงานสะพาน - งานประเมินราคา - งานสำรวจแผนที่ - งานแผนที่ภาษี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง บูรณะ ปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ และโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐาน - งานคำนวณ ประมาณราคางานก่อสร้าง และจัดทำราคากลาง - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร - งานตรวจสอบสัญญาก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานวางแผนโครงการสาธารณูปโภค - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานช่วยเหลือและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและรายได้ต่างๆ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ เก็บข้อมูลเพื่อการออกแบบ - งานออกแบบอาคาร งานทาง และงานสะพาน - งานประเมินราคา - งานสำรวจแผนที่ - งานแผนที่ภาษี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง บูรณะ ปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ และโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐาน - งานคำนวณ ประมาณราคางานก่อสร้าง และจัดทำราคากลาง - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร - งานตรวจสอบสัญญาก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานวางแผนโครงการสาธารณูปโภค - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานช่วยเหลือและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการกำหนดงานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและวิชาการด้านการศึกษา - งานประสานสนับสนุนโรงเรียนประถมในพื้นที่ - งานพัฒนาผู้ดูแลเด็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการสร้างหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน - งานข้อมูลทางการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๔.กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการกำหนดงานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและวิชาการด้านการศึกษา - งานประสานสนับสนุนโรงเรียนประถมในพื้นที่ - งานพัฒนาผู้ดูแลเด็ก - งานการสร้างหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน - งานข้อมูลทางการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ/คนพิการและผู้ด้อยโอกาส - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมอาชีพและการเกษตร - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็ก - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ/คนพิการและผู้ด้อยโอกาส - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมอาชีพและการเกษตร - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็ก - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน 	๕.๓ งานธุรการ <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ และบริหารงานทั่วไป - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลตอน อำเภอบ้านนาเร จังหวัดปัตตานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	การจัดสรร ตำแหน่งให้ กระทำได้ที่ ต่อเมื่อได้รับ แจ้งอนุมัติ จัดสรรกำลัง จากกรม ส่งเสริมแล้ว
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมทั้งสิ้น	๒๗	๓๔	๓๔	๓๔	+๗		-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) นำกรอบอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งมีนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณ จำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑)+(๒)+(๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕)+(๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์ที่กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอน

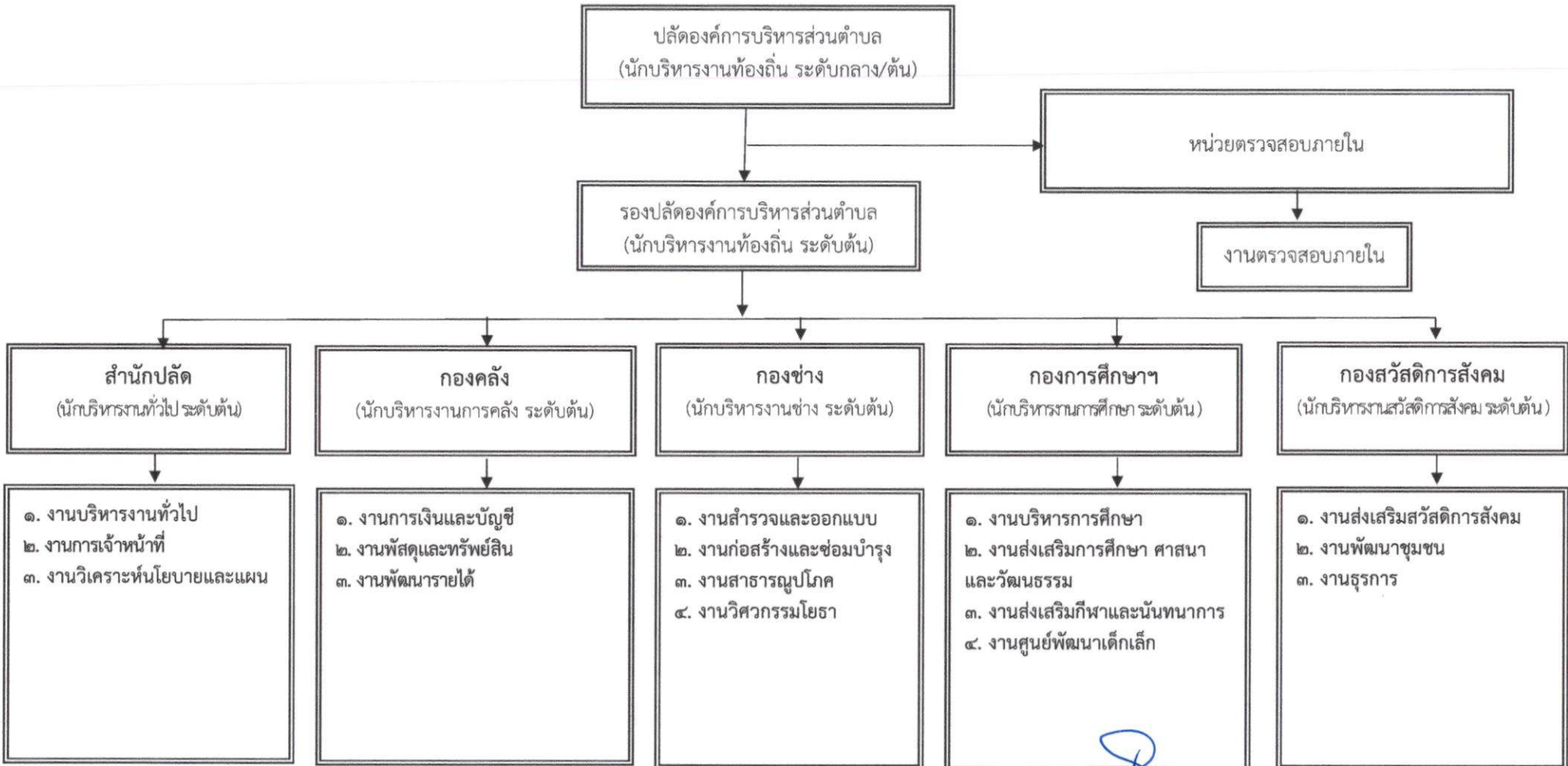
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่าง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๑๙,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๔๒,๘๙๐
สำนักปลัด อบต.(๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๓๗,๔๑๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๘๐	๑๕,๔๒๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๘๐	๑๕,๔๒๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๗,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๒๙,๓๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๖๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๑,๔๔๐	๒๑๙,๙๖๐	๑๖,๒๘๐
๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
กองคลัง (๐๔)																			
๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๙,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๔๒,๘๙๐
๑๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๓๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๒,๒๒๐
๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๘๗,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๒๒,๔๘๐	๓๒,๒๗๐
๑๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๒๘,๔๓๐
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	กำหนดตามโครงสร้าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๒,๖๐๐	๒๐๐,๔๐๐	๑๔,๘๓๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๒,๖๐๐	๒๐๐,๔๐๐	๑๔,๘๓๐
กองช่าง (๐๕)																			
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๘๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๑,๕๖๐	๔๖๕,๐๐๐	๔๗๘,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
๑๗	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๔๔๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๓๖๐	๔๖๐,๕๖๐	๔๗๗,๔๔๐	๔๙๐,๘๐๐	๓๗,๒๑๐
๑๘	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๓๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๒,๒๒๐
๑๙	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	กำหนดตามโครงสร้าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๘		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๙,๕๒๐	๑๓๙,๒๘๐		ว่างเต็ม
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐		๓๖,๓๑๐
๒๒	นักวิชาการการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๓๘,๓๒๐	๒๔๙,๔๘๐	๒๖๐,๕๒๐		๑๘,๙๕๐
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐		๑๖,๙๒๐
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๖,๐๖๐		กำหนดตามโครงสร้าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกองการบริหารส่วนตำบลตอน																			
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมแล้ว							
๒๖	ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	-	๑	๑	๓๕๑,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๑๒๐	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๓๗๒,๙๖๐	๓๙๕,๔๐๐	๔๑๘,๑๖๐		๒๙,๓๒๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง(ยะมะแตะ)																			
๒๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมแล้ว							
๒๘	ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	-	๑	๑	๓๕๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๘๘,๔๔๐	๔๑๑,๘๔๐		๒๘,๘๐๐
๒๙	ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	-	๑	๑	๒๕๒,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๖,๒๐๐	๑๗,๑๖๐	๒๖๘,๒๐๐	๒๘๕,๔๐๐	๓๐๑,๕๖๐		๒๑,๐๘๐
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๓๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๐,๘๐๐		๓๗,๔๑๐
๓๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐		๒๒,๑๗๐
๓๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๖,๐๖๐		กำหนดตามโครงสร้าง
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๖,๐๖๐		กำหนดตามโครงสร้าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่าง
(๕)	รวม		๓๔	๒๔	๘,๙๒๙,๐๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	๓๐๙,๕๐๐	๓๑๘,๖๐๐	๓๒๗,๗๒๐	๙,๖๕๙,๓๘๐	๑๐,๐๐๓,๙๘๐	๑๐,๓๒๘,๗๐๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๔๔๗,๔๐๗	๑,๕๐๐,๕๙๗	๑,๕๔๙,๓๐๕		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๐๙๖,๗๘๗	๑๑,๕๐๔,๕๗๗	๑๑,๘๗๘,๐๐๕		
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๔๔	๓๓.๐๒	๓๒.๔๗		

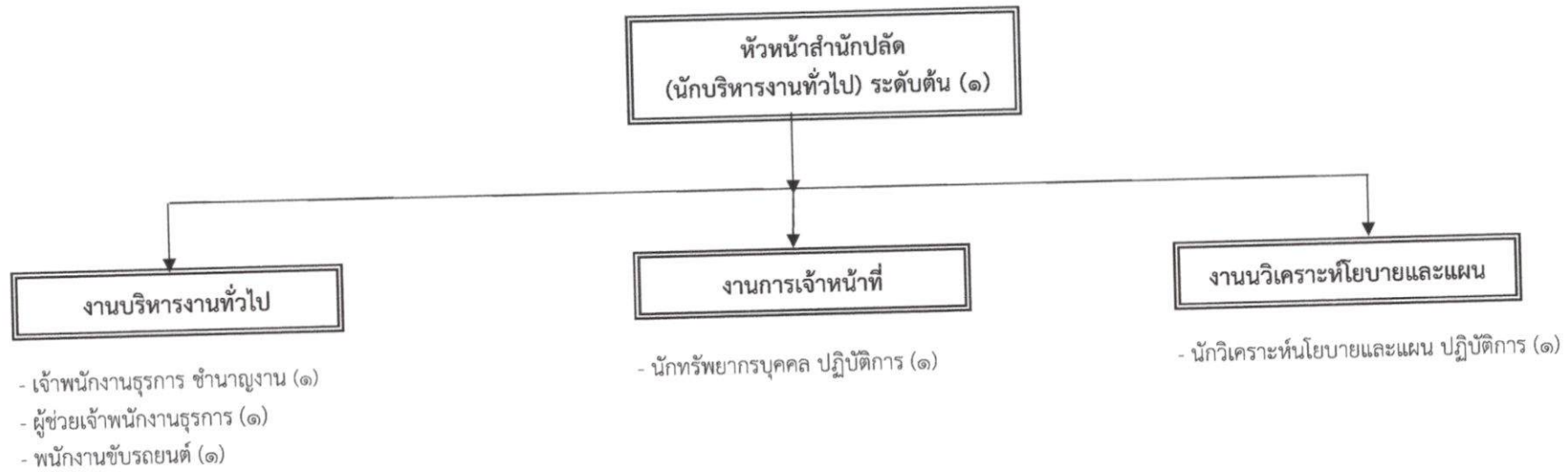
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๑,๖๐๐,๐๐๐ บาท
 ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๓๓,๑๘๐,๐๐๐ บาท
 ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๓๔,๘๓๙,๐๐๐ บาท
 ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๓๖,๕๘๐,๙๕๐ บาท

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

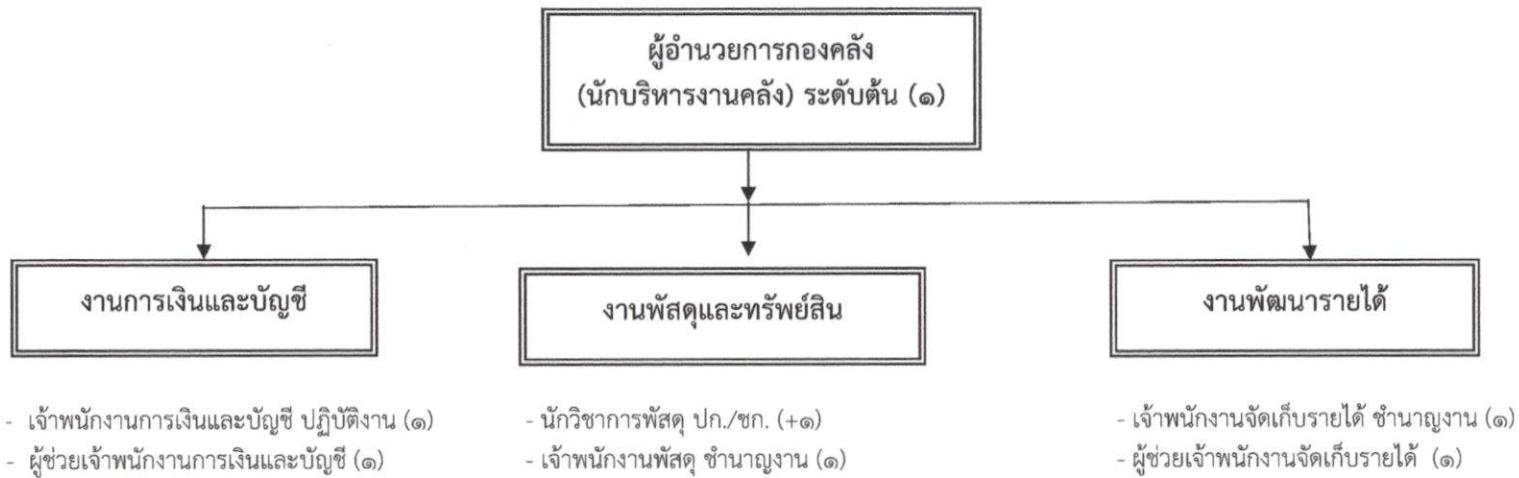


โครงสร้างการบริหารราชการ
สำนักปลัด อบต. (๐๑)



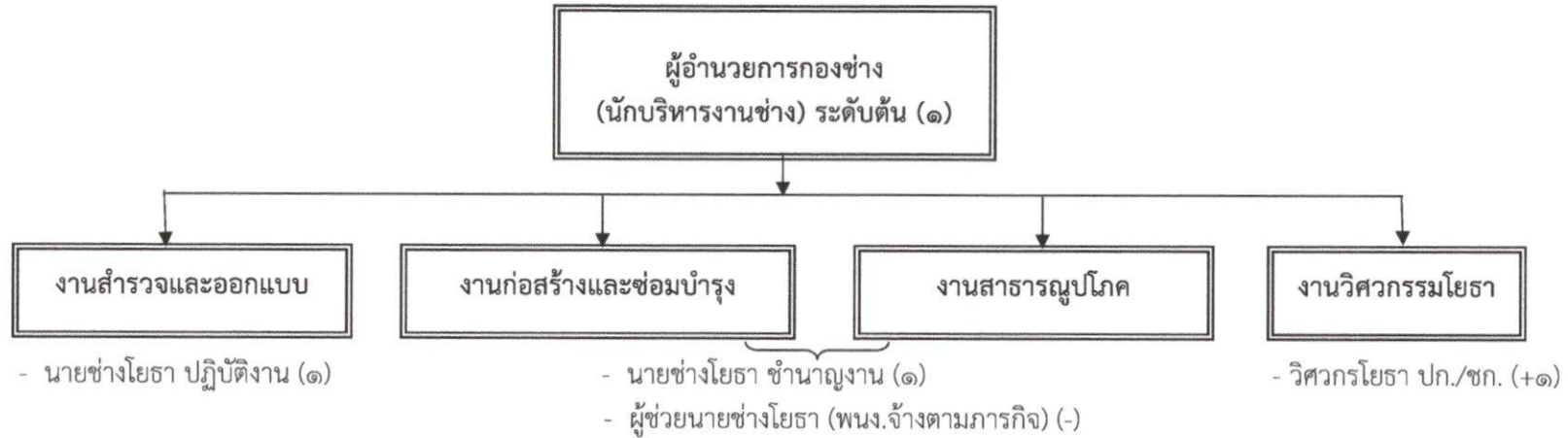
ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชพ)	วิชาการ (ชก)	วิชาการ (ปก)	ทั่วไป (อส)	ทั่วไป (ชง)	ทั่วไป (ปง)	พจน.จ้าง ภารกิจ	พจน. จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๑	๒	-	๖

โครงสร้างการบริหารราชการ
กองคลัง (๐๔)



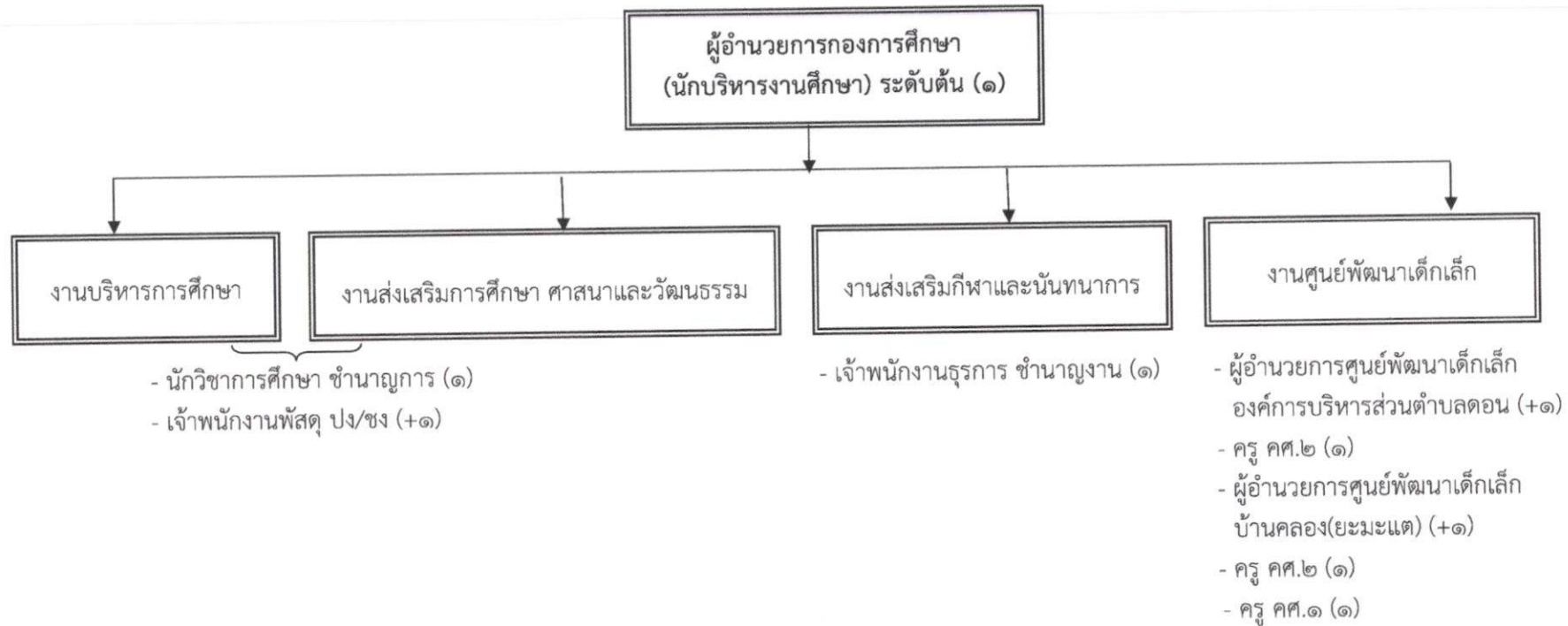
ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชพ)	วิชาการ (ชก)	วิชาการ (ปก)	ทั่วไป (อส)	ทั่วไป (ชง)	ทั่วไป (ปง)	พจน.จ้าง ภารกิจ	พจน. จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	๑	๒	-	๖

โครงสร้างการบริหารราชการ
กองช่าง (๐๕)



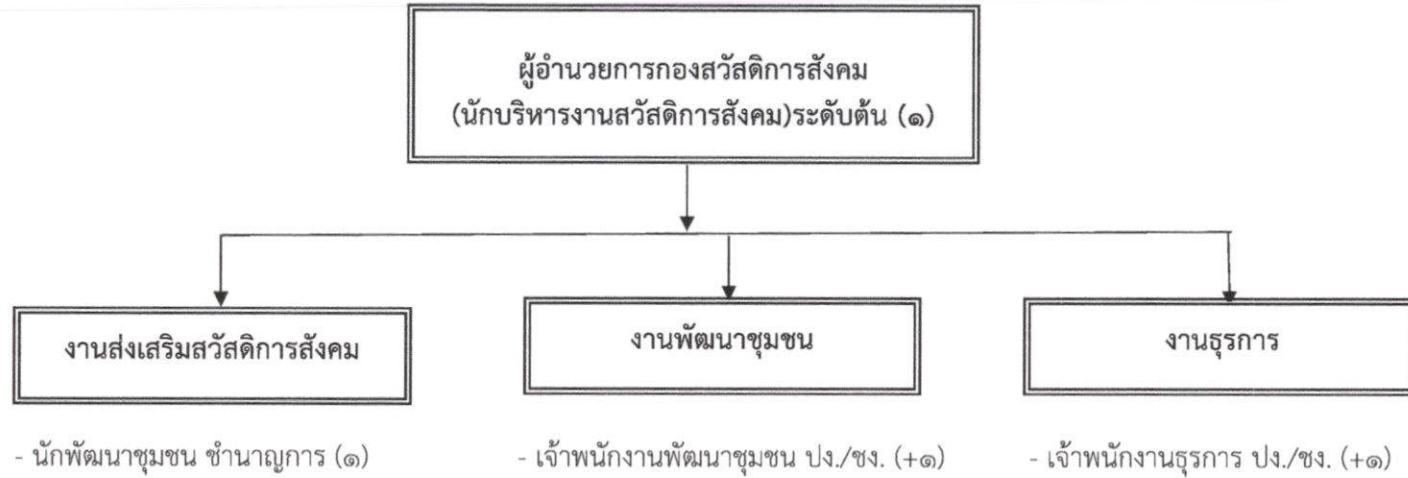
ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชพ)	วิชาการ (ชก)	วิชาการ (ปก)	ทั่วไป (อส)	ทั่วไป (ชง)	ทั่วไป (ปง)	พนง.จ้าง ภารกิจ	พนง. จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๓	

โครงสร้างการบริหารราชการ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



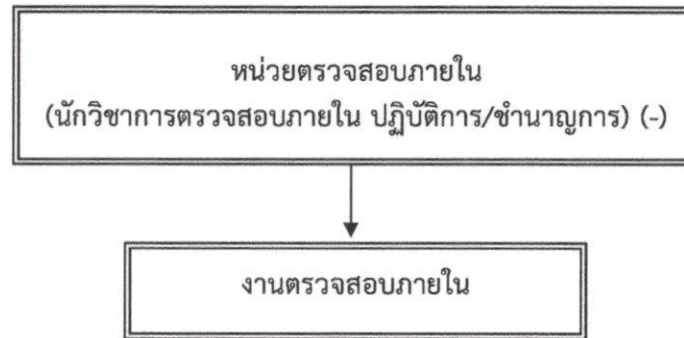
ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ขพ)	วิชาการ (ขก)	วิชาการ (ปก)	ทั่วไป (อส)	ทั่วไป (ขง)	ทั่วไป (ปง)	พจน.จ้าง ตามภารกิจ	พจน.จ้าง ทั่วไป	ครู (อุดหนุนจากรัฐ)			รวม
															ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ค.ศ.๓	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-		-	๑	๒	-	๖

โครงสร้างการบริหารราชการ
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)



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

โครงสร้างการบริหารราชการ
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (-)

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)	พง.จ้าง ภารกิจ	พง. จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลดอน อำเภอดอนจาน จังหวัดปัตตานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	ว่าง	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๐๔๐
๒	นางสาววนรไอนี แวหะยี	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๐	๕๕๖,๖๘๐
สำนักงานปลัด อบต.												
๓	นางพิมพ์วิไล สรสีสม	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๙๐,๙๒๐
๔	นางสาวอนิตยา ณะนิตย์	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐	๐	๐	๑๘๕,๐๔๐
๕	นายอัมพวัน เวาะมะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐	๐	๐	๑๘๕,๐๔๐
๖	นางปิยะมาศ ชูเนื่อง	อนุปริญญา (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๕๒,๐๘๐	๐	๐	๓๕๒,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗	นางสาสินี บัญชผล	ปวช. (พาณิชยกรรม)	ภ. ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ. ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๕,๓๖๐	๐	๐	๑๙๕,๓๖๐
๘	นายมะรอะเซ ตารามะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ภ. ๐๑-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์	-	ภ. ๐๑-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
๙	นางสุชาดา คงประสิทธิ์	ศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๐	๕๕๖,๖๘๐
๑๐	นางอายุชาติ มะหามะ	ปวส. (การบัญชี)	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๔๖,๖๔๐	๐	๐	๑๔๖,๖๔๐
๑๑	นางวัชรีย์ ทิพย์เสถียร	อนุปริญญา (การบริหารธุรกิจ)	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๓๘๗,๒๔๐	๐	๐	๓๘๗,๒๔๐
๑๒	นางวิริญาพัชร ศีลาอ่อน	ปวส. (การบัญชี)	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๔๑,๑๖๐	๐	๐	๓๔๑,๑๖๐
๑๓	ว่าง	ว่าง	๓๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๔	นางไซเกาะห์ ดารามะ	ปวท. (การเงินและการธนาคาร)	ภ ๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ภ ๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๗,๙๖๐	๐	๐	๑๗๗,๙๖๐
๑๕	นางพรรณภัสส รัตนนิยม	ป.ตรี (บริหารบัญชี)	ภ ๐๔-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ภ ๐๔-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๗,๙๖๐	๐	๐	๑๗๗,๙๖๐
กองช่าง												
๑๖	นายนิสรุดดีน มุขายี	ป.ตรี (อุตสาหกรรมศาสตร์)	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๑๑,๔๘๐
๑๗	นายปฐมพงษ์ จันทร์อ่อน	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๔๔๖,๕๒๐	๐	๐	๔๔๖,๕๒๐
๑๘	นายนิติศักดิ์ พรหมคงแก้ว	ปวส. (โยธา)	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑๔๖,๖๔๐	๐	๐	๑๔๖,๖๔๐
๑๙	ว่าง	ว่าง	๓๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๐	ว่าง	ว่าง	ภ.๐๕-๐๐๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ภ.๐๕-๐๐๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๒๑	นางสาวหนึ่งฤทัย ไหมเพ็ชร	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๗๗,๗๒๐
๒๒	นางสาวอวลวณี มามะ	ศษ.ม. (เคมี)	๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๒๒๗,๕๐๐	๐	๐	๒๒๗,๕๐๐
๒๓	นางสุภาพร ศขวรรณ	บ.ร.บ. (ระบบสารสนเทศพัฒนาซอฟต์แวร์)	๓๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๐๓,๐๔๐	๐	๐	๒๐๓,๐๔๐
๒๔	ว่าง	ว่าง	๓๑-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๑-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอน												
๒๕	ว่าง	ว่าง	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม รายการจัดสรร จากกรมฯ
๒๖	นางสุรี จันทร์ชูเพชร	ค.บ. (ปฐมวัย)	๙๔-๒-๐๐๒๗	ครู	คศ.๒	๙๔-๒-๐๐๒๗	ครู	คศ.๒	๓๕๑,๘๔๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองมะเยะแด้ง												
๒๗	ว่าง	ว่าง	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม รายการจัดสรร จากกรมฯ
๒๘	นางสาวขอพิย๊ะ มะมิง	ค.บ. (ปฐมวัย)	๙๔-๒-๐๐๘๓	ครู	คศ.๒	๙๔-๒-๐๐๘๓	ครู	คศ.๒	๓๔๕,๖๐๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๙	นางรอฮานี ต่วนมีหน้า	ค.บ. (ปฐมวัย)	๙๔-๒-๐๐๘๔	ครู	คศ.๑	๙๔-๒-๐๐๘๔	ครู	คศ.๑	๒๕๒,๙๖๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม												
๓๐	นางสาววรรณภา บุตรกลัด	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๙๐,๙๒๐
๓๑	นายวิชรินทร์ อินปาน	ศศ.บ. รัฐประศาสนศาสตร์	๓๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๖๖,๐๔๐	๐	๐	๒๖๖,๐๔๐
๓๒	ว่าง	ว่าง	๓๑-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานนักพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๓๑-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานนักพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐
๓๓	ว่าง	ว่าง	๓๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓๔	ว่าง	ว่าง	๓๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและทงไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในกาตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์กรบริหารส่วนตำบลตอน จะยึดถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลตอน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม ฯลฯ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลดอน เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้กำหนดนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม คือ

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุตทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะ เป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมาลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบอบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้องเที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

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

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่นอญาติหรือไม่นอมนุติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตาม รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เมเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเอง หรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์ใด จากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่ เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นจำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของ ผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลด ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและ สร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อนองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อนองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของ สังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบ นี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็น ปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนใน ทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทาง สายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเอง และสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อ ส่วนรวมและต่อนอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบ ด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนาร่วมมือร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลตอน โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลตอน หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตอน ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

๑. สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง สืบค้นเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/>
๒. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และ อัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลดอน มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมะสายดี เจะมิง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอน
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอน

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความ นัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ บริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง/สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียน ควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัด ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัสดุและบัญชี

๒.๓ งานพัฒนารายได้

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานบริการและพัฒนาระบบจัดการขยะมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬา และสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมและสวัสดิการครอบครัว งานชมรมผู้สูงอายุ งานกองทุนสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมและสนับสนุน ศูนย์พัฒนาครอบครัว งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์บริการทางสังคมแบบมีส่วนร่วม งานผลิตและเผยแพร่ เอกสารทางราชการเกี่ยวกับงานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม งานสำรวจและจัดตั้งชุมชน งานคัดเลือก คณะกรรมการชุมชนรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสประเภทต่างๆ งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและครอบครัว งานนโยบายเร่งด่วนด้านสังคมสงเคราะห์ต่างๆ งานให้คำปรึกษา แนะนำ และเผยแพร่ความรู้ในด้านสังคมสงเคราะห์ การฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานส่งเสริมและ พัฒนาอาชีพสตรี งานส่งเสริมและจัดตั้งกลุ่มอาชีพ งานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน งานพัฒนารูปแบบและคุณภาพ ผลิตภัณฑ์ชุมชน งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมสวัสดิการสังคมและพัฒนา ชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนนโยบายของทางราชการ งานเอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้องในกองสวัสดิการ สังคม ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

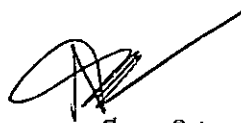
๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๕.๒ งานพัฒนาชุมชน

๕.๓ งานธุรการ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายมะสายดี เจะมิง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอน
ที่ ๑๖๕/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลดอน จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจ การให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

แวนูรไอนี่

(นางสาวแวนูรไอนี่ แวหะยี่)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอน

เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้มีประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดอน อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ในการนี้ เพื่อให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอน อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายประกาศนี้

- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางอำไพ ศรีเพชรชัย)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน



แนวทางการปฏิบัติ
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น
องค์การบริหารส่วนตำบลดอน

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอน

คำนำ

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ตามนัยมาตรา ๗๖ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จึงได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน เพื่อให้การดำเนินการประมวลจริยธรรม เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเพื่อเป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าวโดยเคร่งครัด

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน

**แนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น
องค์การบริหารส่วนตำบลดอน อำเภอบ้านนา ระ จังหวัดปัตตานี**

ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ปวงข้าราชการส่วนท้องถิ่น เกิดสำนึกถึงซึ่งและเทียวธรรมในหน้าที่ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรี
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชน
๒. เพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดำรงตนตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงามสมกับความเป็นข้าราชการใน
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวผู้ทรงเป็นแบบอย่างแห่งธรรมจรรยาอันสูงสุด

ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นฯ

วัตถุประสงค์

๑. เป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิ
ภาพและประสิทธิผล บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน เพื่อประโยชน์สุขของ
ประชาชน
๒. เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๓. เพื่อธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติคุณขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้รับความเชื่อถือศรัทธา
และไว้วางใจจากประชาชน

แนวทางจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	แนวทางการปฏิบัติ
ข้อ ๑ ข้าราชการต้องยึดมั่นใญ่จริยธรรมและยืนหยัด กระทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม	๑.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมงจริยธรรมนี้ ในกรณีมี ข้อสงสัยหรือ มีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดของ ข้าราชการอาจขัดประมวลจริยธรรม ต้องไม่กระทำ การดังกล่าวหรือหยุดกระทำการและส่งเรื่องให้ คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่ คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่า การกระทำนั้นขัด ต่อประมวลจริยธรรมจะกระทำการนั้นมิได้ ๑.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมต้อง รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน(ถ้ามี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือคณะกรรมการจริยธรรม โดยพลัน กรณีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ผิดต้อง รายงานต่อนายกองการบริหารส่วนตำบล ฯ

แนวทางจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	แนวทางการปฏิบัติ
	<p>หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้น และหรือคณะกรรมการจริยธรรม</p> <p>๑.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่ง ทั้งที่ได้รับค่าตอบแทน และไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคล ซึ่งมีใช้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐ และกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ต่อหัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรม ในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย ซึ่งให้ใช้บังคับกับการเป็นลูกจ้าง การรับจ้างทำของ การเป็นตัวแทน การเป็นนายหน้า และการมีนิติสัมพันธ์อื่นในทำนองเดียวกันด้วย</p> <p>๑.๔ ในกรณีเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๑.๒ หรือมีการเสนอเรื่อง ซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๑.๒ ผ่านข้าราชการ ข้าราชการมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว และบันทึกการคัดค้านของตนไว้ในรายงานการประชุมหรือในเรื่องนั้นแล้วแต่กรณี</p>
<p>ข้อ ๒ ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๒.๑ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำงานในหน้าที่เสียหาย</p> <p>๒.๒ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวร้าว/แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ</p> <p>๒.๓ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ เที่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพอย่างตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ ส่วนตนตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี</p>

แนวทางการจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	แนวทางการปฏิบัติ
	<p>๒.๔ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน</p> <p>๒.๕ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับการร้องขอในการตรวจสอบ</p> <p>๒.๖ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป</p>
<p>ข้อ ๓ ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของระเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน</p>	<p>๓.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง</p> <p>๓.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>๓.๓ ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาเมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น</p>

แนวทางจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	แนวทางการปฏิบัติ
	๓.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงาน โดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการ หรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนกลุ่มอันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาด ต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ
ข้อ ๔ ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำอันเป็นกีดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	๔.๑ ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมจะรับสิ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป ๔.๒ ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ
ข้อ ๕. ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา	๕.๑ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย ในกรณีมีข้อสงสัยหรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย ข้าราชการต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว ๕.๒ ในกรณีที่เห็นว่าคำสั่งผู้บังคับบัญชา หรือการดำเนินการใดที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ต้องทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรไว้

แนวทางจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	แนวทางการปฏิบัติ
	<p>๕.๓ ในกรณี que เห็นว่ามติคณะรัฐมนตรีไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องทำเรื่องเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา และส่งเรื่องให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการให้ได้ข้อยุติทางกฎหมายต่อไป</p> <p>๕.๔ ไม่เลี้ยงกฎหมาย ใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่นและต้องเร่งแก้ไขช่องว่างดังกล่าวโดยเร็ว</p> <p>๕.๕ ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่นอันเป็นการเลี้ยงกฎหมาย หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน</p> <p>๕.๖ เมื่อทราบว่ามี การละเมิด หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนราชการของตน หัวหน้าส่วนราชการต้องดำเนินการที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการเคารพกฎหมายขึ้นโดยเร็ว</p> <p>๕.๗ เมื่อได้รับคำร้อง หรือคำแนะนำจากผู้ตรวจราชการแผ่นดินหรือหน่วยงานอื่นว่าด้วย กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการของตน สร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชนหรือสร้างความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้น ต้องดำเนินการทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับดังกล่าวโดยเร็ว</p>
<p>ข้อ ๖ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม</p>	<p>๖.๑ ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย</p> <p>๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคลไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคล หรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย</p>

แนวทางจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	แนวทางการปฏิบัติ
	<p>๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่อง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางการ หรือสุขภาพสถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญเว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่ รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป</p> <p>๖.๔ ละเว้นการให้สัมภามณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา</p> <p>๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด</p> <p>๖.๖ ไม่ลอก หรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเอง โยมิได้ระบุแหล่งที่มา</p>
<p>ข้อ ๗. ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสาร ที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง ทันการณ์ และไม่ปิดเบือนข้อมูลจริง</p>	<p>๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น</p> <p>๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่อนุญาติหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าว หรือได้รับการร้องขอ</p>

แนวทางจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	แนวทางการปฏิบัติ
<p>ข้อ ๘ ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด</p>	<p>๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ</p> <p>๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า</p> <p>๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด</p>
<p>ข้อ ๙ ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p>	<p>๙.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขหรือสนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย</p> <p>๙.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์พระราชาธิ และพระราชทายาทไม่ว่าทางการ หรือทางวาจา</p>
<p>ข้อ ๑๐ ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม</p>	<p>๑๐.๑ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี ข้าราชการต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย</p> <p>๑๐.๒ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมโดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว และควบคุมให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด</p> <p>๑๐.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ และขยันขันแข็ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชังและยึดมั่นในระบบคุณธรรม</p> <p>๑๐.๔ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม</p>

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่รวมถึง กรุงเทพมหานคร

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึง อนุกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึง คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

- (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีธรรมาจริยธรรมที่ดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๕ หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามประกาศนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๖ การจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรม แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๗ ให้กรรมการยึดถือปฏิบัติตามประกาศนี้ด้วย

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

พงศ์ไพยม วาศภูติ

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น