



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม
อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมสามารถคาดการณ์ได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

จึงหวังว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะได้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับนี้ เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างสูงสุดต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
❖ ๑. หลักการและเหตุผล	๑
❖ ๒. วัตถุประสงค์	๒
❖ ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
❖ ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
❖ ๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
❖ ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
❖ ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
❖ ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
❖ ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
❖ ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
❖ ๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
❖ ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
❖ ๑๓. ประกาศคุณธรรม คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๑
❖ ภาคผนวก	
➤ เอกสารหมายเลข ๑-๖	๔๒
➤ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมที่ ๓๗๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖	
➤ รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖	
➤ ประกาศ อบต.ดินอุดม เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘	
➤ ประกาศ อบต.ดินอุดม เรื่อง นโยบายมาตรการ เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความ โปร่งใส ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ
รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด คำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{array}{lll} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times \text{๖} & = & \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} & \text{๒๓๐} \times \text{๖} & = \text{๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที} \end{array}$$

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที
ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังคนของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้พิจารณากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ว่ามีความเหมาะสม มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่นในทุกมิติ และองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้ดำเนินการ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำทับ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง และองค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง อยู่ในพื้นที่ติดต่อกัน มีประชากร หมู่บ้าน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ตามรายละเอียดดังนี้

Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลัง

อปท.	จำนวน (อัตรา) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน (อัตรา) ลูกจ้างประจำ	จำนวน (อัตรา) พนักงานจ้าง	พนักงาน (อัตรา) ครูส่วนตำบล	รวม
อบต.ดินอุดม	๒๒	-	๒๖	๑๐	๕๘
อบต.ลำทับ	๒๒	๑	๑๘	๑๑	๕๒
อบต.ทุ่งไทรทอง	๑๗	-	๑๓	๓	๓๓
อบต.ดินแดง	๑๗	-	๑๗	๕	๓๙

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์หยาบกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้ง ตำบลดินอุดมก่อตั้งขึ้น พ.ศ. ๒๕๒๒ เดิมเป็นพื้นที่อำเภอคลองท่อม มีทั้งหมด ๕ หมู่บ้าน ต่อมากระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศจัดตั้งกิ่งอำเภอลำทับขึ้นใน พ.ศ.๒๕๒๗ ประกอบด้วย ๒ ตำบล คือตำบลลำทับ ตำบลดินอุดม มีนายตวัน ชูศรี เป็นกำนันคนแรก ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๓๐ นายมด ศรีชาย เป็นกำนัน ได้มีการแบ่งตำบลดินอุ้ดออกเป็น ๒ ตำบล คือตำบลดินอุดม ประกอบด้วย ๕ หมู่บ้าน และตำบลดินแดง อีก ๕ หมู่บ้าน ปัจจุบันตำบลดินอุดม มีทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน และได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๐ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีเนื้อที่ประมาณ ๗๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๕,๘๖๕ ไร่ ระยะห่างจากตัวจังหวัดกระบี่ ๖๑.๒ กิโลเมตร (วัดจากศาลากลางจังหวัดกระบี่) และระยะห่างจากอำเภอลำทับ - ตำบลดินอุดม (เขตตำบลดินอุดม) ๘ กิโลเมตร

/อาณาเขต

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๘ ตำบลกุแหระ หมู่ที่ ๒ ตำบลกรุงหยัน อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัด นครศรีธรรมราช

ทิศใต้ ติดต่อ หมู่ที่ ๓ ตำบลดินแดง อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

ทิศตะวันออก ติดต่อ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลบางขัน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศตะวันตก ติดต่อ หมู่ที่ ๔ ตำบลลำทับ อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

ตำบลดินอุดม แบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองจูด	นายวิทยา ชุมทอง	กำนัน
หมู่ที่ ๒ บ้านเสม็ดจวน	นายบำเพ็ญ อินทรฤทธิ์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านป่าใหม่	นายประดับ ไกรทอง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านเขาติน	นายประภาส ดลศักดิ์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านขอนแก่น	นายนิกร เรืองฤทธิ์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านน้ำดำ	นายสวาท ชุมทอง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านไสสด	นายสมควร เพ็ชรเรือนทอง	ผู้ใหญ่บ้าน

การเลือกตั้ง

เดิมองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น ตามประกาศผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม พื้นที่ได้กำหนดไว้ ๗ เขต ดังนี้

เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย หมู่บ้านหนองจูด

เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย หมู่บ้านเสม็ดจวน

เขตเลือกตั้งที่ ๓ ประกอบด้วย หมู่บ้านป่าใหม่
เขตเลือกตั้งที่ ๔ ประกอบด้วย หมู่บ้านเขาดิน

เขตเลือกตั้งที่ ๕ ประกอบด้วย หมู่บ้านขอนแก่น
เขตเลือกตั้งที่ ๖ ประกอบด้วย หมู่บ้านน้ำดำ
เขตเลือกตั้งที่ ๗ ประกอบด้วย หมู่บ้านไสสธ

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมส่วนใหญ่ ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตตำบลดินอุดมยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคม ในการจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความเดือนร้อน และความยากจน ฯลฯ

ประชากร
ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ชื่อผู้นำ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านหนองจูด	๓๙๙	๔๐๔	๘๐๓	๓๑๑	นายวิทยา ชุมทอง
๒	บ้านเสม็ดจวน	๖๓๗	๖๒๖	๑,๒๖๓	๓๘๙	นายบำเพ็ญ อินทรฤทธิ์
๓	บ้านป่าใหม่	๔๘๑	๔๘๖	๙๖๗	๒๙๔	นายประดับ ไกรทอง
๔	บ้านเขาดิน	๕๑๙	๕๑๓	๑,๐๓๐	๓๐๙	นายประภาส ดลศักดิ์
๕	บ้านขอนแก่น	๒๙๓	๒๙๕	๕๘๘	๑๗๙	นายนิกร เรืองฤทธิ์
๖	บ้านน้ำดำ	๔๒๐	๓๙๙	๘๑๙	๒๔๘	นายสวาท ชุมทอง
๗	บ้านไสสธ	๓๔๗	๓๒๕	๖๗๒	๑๘๖	นายสมควร เพ็ชรเรือนทอง
รวม		๓,๐๙๔	๓,๐๔๘	๖,๑๔๒	๑,๙๑๖	

ที่มา: สำนักบริหารงานทะเบียน อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๘๖๙ คน	๘๗๗ คน	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๑,๙๑๒ คน	๑,๗๗๙ คน	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๓๐๕ คน	๔๐๐ คน	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๓,๐๙๔ คน	๓,๐๔๘ คน	ทั้งสิ้น ๖,๐๔๗ คน

ที่มา: สำนักงานบริหารงานทะเบียน อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ด้านคมนาคม

- การเดินทางถนนถนนบางสายไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง ถนนดิน
- งบประมาณไม่เพียงพอ

๔.๑.๒ ด้านสาธารณูปโภค

- ระบบไฟฟ้า ประปา ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- ราษฎรไม่มีภาชนะเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
- ราษฎรขาดระบบประปาที่ดีในหมู่บ้าน
- ไม่มีทางระบายน้ำและแหล่งเก็บกักน้ำธรรมชาติ
- คู คลอง ขาดการปรับปรุงดูแล
- งบประมาณไม่เพียงพอ

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ การประกอบอาชีพ

- ราษฎรไม่มีอาชีพเสริม
- ไม่มีระบบประกันราคาสินค้า
- ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ราษฎรไม่มีการปลูกพืชผักสวนครัวไว้กินเอง
- ราษฎรไม่มีการรวมกลุ่ม

๔.๒.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่

- แหล่งน้ำธรรมชาติต้นเงิน
- แหล่งน้ำมีไม่เพียงพอ
- คู คลองมีวัชพืชนาแน่น

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๔.๓.๑ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ

๔.๓.๒ ด้านยาเสพติด

- ยาเสพติดแพร่ระบาดในชุมชน
- การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดไม่ทั่วถึง

๔.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุข

๔.๔.๑ การแพร่ระบาดของโรค

๔.๔.๒ ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย

๔.๕ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๕.๑ ด้านการศึกษา

- การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เพียงพอ
- ขาดเงินทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ
- สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานศึกษา
- อาคารเรียนเก่าไม่ทันสมัย

๔.๕.๒ ด้านกีฬาและนันทนาการ

- ขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง
- ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนไม่เพียงพอ

๔.๕.๓ ด้านศาสนาและวัฒนธรรม

- เยาวชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหมู่บ้าน และด้านศาสนาวัฒนธรรม

๔.๖ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๖.๑ ด้านการเมือง การปกครอง

- ประชาชนขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
- ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง

๔.๖.๒ ด้านการเมือง การบริหาร

- บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔.๗ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๗.๑ โรงงานอุตสาหกรรมก่อให้เกิดมลภาวะ

๔.๗.๒ ขาดการมีส่วนร่วมในการปลูกต้นไม้ตามริมถนน ตลอดจนการดูแลสถานที่สาธารณะ

๔.๗.๓ ขาดงบประมาณในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนดินอุดม แบ่งออกเป็น ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางพัฒนาด้านการคมนาคมและการขนส่ง
- แนวทางพัฒนาด้านสาธารณูปโภค
- แนวทางพัฒนาด้านสาธารณูปการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

- แนวทางพัฒนาด้านการศึกษา
- แนวทางพัฒนาด้านสาธารณสุข
- แนวทางพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
- แนวทางพัฒนาสวัสดิการสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- แนวทางพัฒนาส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้กับประชาชน
- แนวทางพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- แนวทางพัฒนาพัฒนาปรับปรุงการจัดระเบียบชุมชนและสังคมให้เป็นระเบียบ
- แนวทางพัฒนาการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

- แนวทางพัฒนาด้านการลงทุนและพาณิชยกรรม
- แนวทางพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- แนวทางพัฒนาการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น สืบสานวัฒนธรรมไทย อนุรักษ์เผยแพร่และปลูกฝังศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางพัฒนารณรงค์ ปลูกสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำให้มีความสะอาดปราศจากมลพิษ และเพียงพอต่อความต้องการ
- แนวทางพัฒนาเพิ่มพื้นที่สีเขียวและสวนสาธารณะ
- แนวทางพัฒนาจัดกิจกรรมส่งเสริมการรักษาความสะอาดภายในชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดวางผังเมืองรวม

- แนวทางพัฒนาผังเมืองรวม

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร

- แนวทางพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย
- แนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖(๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗(๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
มาตรา ๑๖(๕)

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
มาตรา ๖๘ (๘)

(๓) การวางผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
มาตรา ๑๖ (๑๗)

(๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)

(๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)

(๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)

(๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)

(๘) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มาตรา ๖๗ (๗)

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด
มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่าง ๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)

(๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)

(๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗(๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

มาตรา ๔๕ (๓)

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๖ (๑๖)

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น

มาตรา ๑๗(๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๕๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีการปรับโครงสร้างส่วนท้องถิ่นมีการจ้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น ด้านการเงิน ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ โอกาส (Opportunities) หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็ง ตรงที่โอกาส เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ อุปสรรค (Threats) หมายถึง เป็นข้อจำกัดเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

สรุปแบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ เกินคุณสมบัติในตำแหน่งจาก มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นส่วนใหญ่ ๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ๔. บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๕. มีเครือข่าย ในการแลกเปลี่ยนความรู้ในการ ปฏิบัติงาน ๖. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ สามารถ ปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว ๗. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร รองรับ การเปลี่ยนแปลง ๘. บุคลากร สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ ๙. มีตัวชี้วัดในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ๑๐. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่,อุปกรณ์) ๑๑. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด	๑. บุคลากรทำงานเฉพาะด้าน (ด้านใดด้านหนึ่ง) ๒. พัฒนาค้น แต่มอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ๓. บุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้การประเมินและพัฒนาเป็นเรื่องยาก ๔. บุคลากรเฉพาะด้านไม่เพียงพอ ปริมาณงานมีมากกว่า สัดส่วนของบุคลากร เช่น งานพัสดุ มีปริมาณงานที่มาก ขณะที่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเพียงคนเดียว ๕. การกระจาย Workload ไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูก มอบหมายงาน) ๖. ไม่มีนโยบายในการวางแผนงาน/ติดตามประเมินผล หลังการพัฒนา ๗. ไม่มีระบบการให้ควมดี - ความชอบในการพัฒนา ตนเอง ๘. ไม่มีนโยบาย/ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนเหมือนกันทั่วทั้งองค์กร โดยเฉพาะสายงาน อำนวยการ ๙. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกสายงาน ๑๐. การจัดโครงสร้างหน้าที่ในหน่วยงานไม่เอื้อต่อการ ทำงาน ๑๑. การสื่อสารล่าช้าภายในองค์กรล่าช้า ขาดความสำนึก รับผิดชอบต่อร่วมกัน ๑๒. เครื่องมือไม่มีความทันสมัยเพียงพอเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง ๑๓. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน ๑๔. ความไม่ชัดเจนในการทำงาน เอกสาร ล่าช้า สูญหาย สร้างความเครียดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/อุปสรรค (threats)
๑. มีอิสระในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลของ องค์กร ๒. มีงบประมาณเป็นของตัวเองเพื่อสรรหา พัฒนา และ บำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรเอาไว้	๑. รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีน้อย ทำให้ไม่ สามารถจ้างงานได้หลายอัตราทำให้ปริมาณงานล้นคน ๒. นโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงบ่อย มีความรีบเร่ง ในการทำงานสนองนโยบาย ๓. หน่วยตรวจสอบ มีข้อสังเกต ข้อทักท้วง แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมาก ทำให้เกิดปัญหาการตัดสินใจ

๓. มีการเปลี่ยนแปลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานต่อการพัฒนาองค์กร ๔. ระเบียบกฎหมายมีการปรับปรุงให้มีคุณภาพเหมาะสมสำหรับการพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ๕. มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน LPA ๖. มีการประเมินความโปร่งใสในองค์กร ITA ๗. มีการมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่ง ๘. มีเครื่องมือใหม่ ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น HR Scorecard, Knowledge Management (KM), Performance Management (PM) ๙. การเกิดภาวะวิกฤตทำให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนา ๑๐. มีแหล่งสนับสนุนทางวิชาการ ได้แก่ สก.อ. สก.จ ฯลฯ ๑๑. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ดำเนินการต่าง ๆ ล่าช้า ผู้มีอำนาจเกิดความลังเล ตัดสินใจล่าช้า ๔. อบต.ดินอุดม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็วและทันทั่วถึง ๕. การเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎหมาย โดยไม่มีการแนะนำการทำงานให้ผู้ปฏิบัติ ทำให้ต้องแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องด้วยตนเอง เสี่ยงต่อความผิดพลาด และละเมิด เช่น การถ่ายโอนภารกิจกิจพลังงานเชื้อเพลิง เป็นต้น
--	---

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ● งานบริหารงานทั่วไป ● งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ● งานการเจ้าหน้าที่ ● งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ● งานนิติการ ● งานบริหารงานสาธารณสุข ● งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ● งานบริหารงานทั่วไป ● งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ● งานการเจ้าหน้าที่ ● งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ● งานนิติการ ● งานบริหารงานสาธารณสุข ● งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ● งานบริหารงานทั่วไป ● งานการเงินและบัญชี ● งานพัฒนารายได้ ● งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ● งานบริหารงานทั่วไป ● งานการเงินและบัญชี ● งานพัฒนารายได้ ● งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ● งานบริหารงานทั่วไป ● งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ● งานสำรวจและออกแบบ ● งานผังเมือง ● งานสาธารณสุขโปศ	๔. กองช่าง ● งานบริหารงานทั่วไป ● งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ● งานสำรวจและออกแบบ ● งานผังเมือง ● งานสาธารณสุขโปศ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ● งานบริหารงานทั่วไป ● งานบริหารการศึกษา ● งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ● งานบริหารงานทั่วไป ● งานบริหารการศึกษา ● งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่
ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำ
ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง / ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง / ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอกรมฯ)
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอกรมฯ)
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กรมฯ)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ /ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กรมฯ)
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กรมฯ)
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กรมฯ)
เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่างเดิม (กรมฯ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๐	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (คศ.๑)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๐	๐	๐	-๒	-	-	ยุบเลิก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				-ว่างเดิม-
รวม	๕๘	๖๓	๖๓	๖๓	+๗ /-๒	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความ สมดุลระหว่างปริมาณคน กับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของ หน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงานไว้ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐ หรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วน ตำบลดินอุดม เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนถึงการขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กร หรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การ ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการ ประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน มากขึ้นเพื่อลดขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลง ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลดลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้ คุ่มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาในระบบ และนอกระบบ รวมทั้งการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติ หรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงสร้างพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐาน

ทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้ การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางพัฒนาด้านการคมนาคมและการขนส่ง
- แนวทางพัฒนาด้านสาธารณูปโภค
- แนวทางพัฒนาด้านสาธารณูปการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

- แนวทางพัฒนาด้านการศึกษา
- แนวทางพัฒนาด้านสาธารณสุข
- แนวทางพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
- แนวทางพัฒนาสวัสดิการสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- แนวทางพัฒนาส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้กับประชาชน
- แนวทางพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- แนวทางพัฒนาพัฒนาปรับปรุงการจัดระเบียบชุมชนและสังคมให้เป็นระเบียบ
- แนวทางพัฒนาการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

- แนวทางพัฒนาด้านการลงทุนและพาณิชยกรรม
- แนวทางพัฒนาการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนด้านศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- แนวทางพัฒนาการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น สืบสานวัฒนธรรมไทย อนุรักษ์เผยแพร่และปลูกฝังศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางพัฒนารณรงค์ ปลูกสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำให้มีความสะอาดปราศจากมลพิษ และเพียงพอต่อความต้องการ
- แนวทางพัฒนาเพิ่มพื้นที่สีเขียวและสวนสาธารณะ
- แนวทางพัฒนาจัดกิจกรรมส่งเสริมการรักษาความสะอาดภายในชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนด้านการจัดวางผังเมืองรวม

- แนวทางพัฒนาผังเมืองรวม

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร

- แนวทางพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย
- แนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมกำหนดค่านิยมหลักขององค์กรที่สอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ประกอบด้วย

- ๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
- ๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
- ๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุกๆ ปี

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษางานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากการทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดต้องการบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรม คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เอาไว้ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

.....

