

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง
อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามพระราชพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมีกำหนดไว้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหว่อบลราชธานี ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ซึ่งในขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าวแล้ว จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้นใหม่

งานการเจ้าหน้าที่/สำนักปลัดฯ
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง

สารบัญ

| | หน้า |
|--|--------|
| 1. หลักการและเหตุผล | 1 |
| 2. วัตถุประสงค์ | 2 |
| 3. กรอบแนวคิด | 3 - 4 |
| 4. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร | 4 - 23 |
| 5. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน | 23-24 |
| ภารกิจหลัก และภารกิจรอง | 24-32 |
| 7. การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์กร | 33-37 |
| 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | 38-48 |
| 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | 49-51 |
| 10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี | 52-57 |
| 11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | 58-60 |
| 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | 61-65 |
| 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | 65-72 |

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

หนังสือเชิญประชุม

บันทึกรายงานการประชุม

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง มีหน้าที่และอำนาจดูแลจัดทำการบริหารสาธารณะและกิจการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 โดยมีบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง เป็นผู้นำนโยบาย แผนงาน โครงการ ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนา ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

การวางแผนกำลังคน จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลภารกิจงานจากยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร กระบวนการ ความยุ่งยากของงาน และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณ และคุณภาพของงานที่ได้จากพันธกิจขององค์กร โดยเปรียบเทียบข้อมูลด้านโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาด รายได้ใกล้เคียงกัน เพื่อนำข้อมูลที่เปรียบเทียบได้มาจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ให้สอดคล้องภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณภาพงานขององค์กร

ทั้งนี้ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ต้องอยู่ภายใต้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ตามรูปแบบหนังสือสั่งการ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ที่เหมาะสมกับภารกิจงานและอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูล และสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

3. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง

4. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงเกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

5. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประโยชน์

การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อความสำเร็จหรือ ล้มเหลวของส่วนราชการในระยะยาว การกำหนดอัตรากำลังอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้ หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่าง ทันทีทันที่ รวมถึงจะทำให้การจัดหา การใช้ประโยชน์และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยอาจสรุปประโยชน์ของการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมได้ ดังนี้

1. การกำหนดกรอบอัตรากำลังจะทำให้ส่วนราชการสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี โดยเตรียมการ กำหนดกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยลดปัญหา ด้านการบริหารจัดการน้อยลง

2. การกำหนดกรอบอัตรากำลังช่วยทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานด้านอุปสงค์ของทรัพยากร บุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต จึงทำให้ส่วนราชการสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของส่วนราชการ/หน่วยงานให้สอดคล้องกัน อันจะทำให้การดำเนินการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. การกำหนดกรอบอัตรากำลังช่วยให้หน่วยงานสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้มีอัตรากำลังที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งอัตรากำลังและหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ของตนอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานโดยรวม

กรอบแนวคิด

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง นักวิชาการ และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ไว้ดังนี้

▶ **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

▶ **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

▶ **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากร ประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

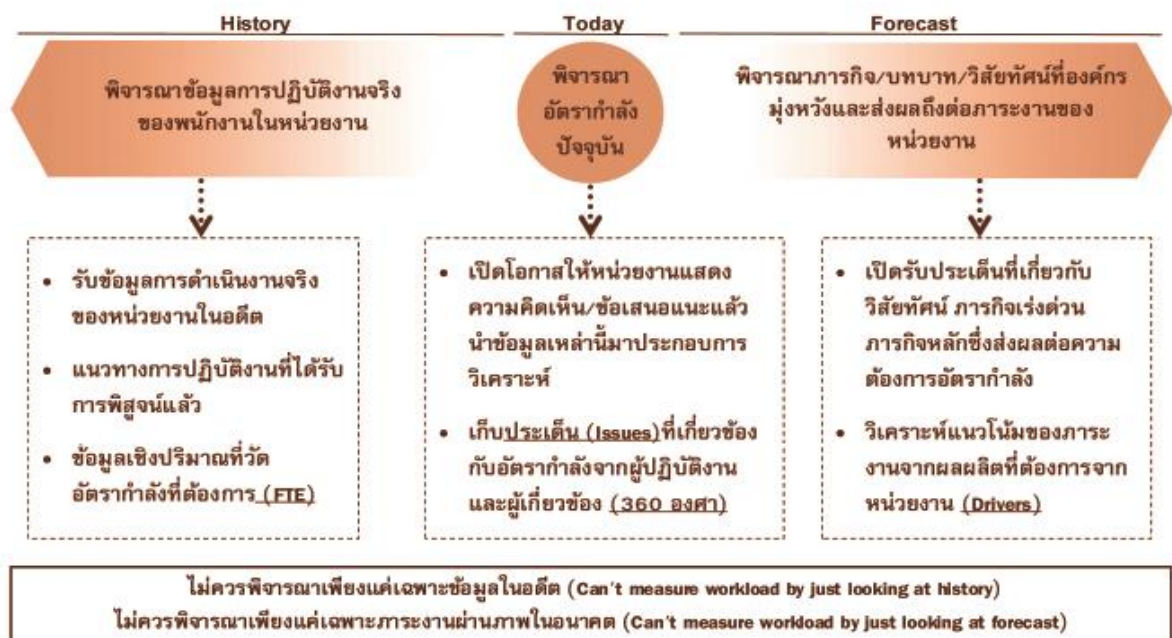
▶ **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคน

เหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

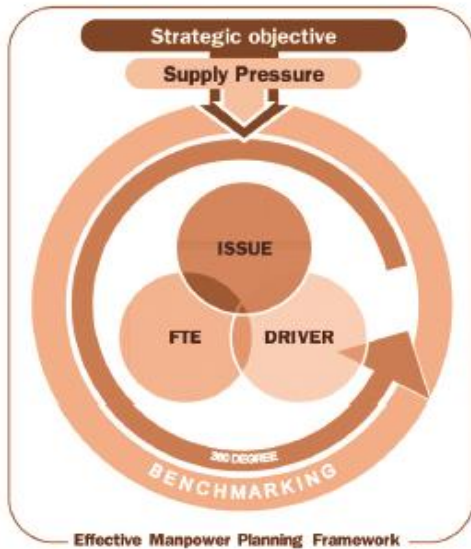
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรา 47 จึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ไม่ซ้ำซ้อน และเกิด

ความประหยัดสูงสุด โดยทางทฤษฎีแล้วการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นทำได้จากการมองมิติเชิงเวลา 3 คือ มิติ (คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.))



จากแผนภาพที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมนั้น ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกันทั้งมิติในอดีต ปัจจุบันและอนาคตเช่นเดียวกันกับ

American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการ พิจารณา” จากหลักการดังกล่าว จึงสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ ตามมิติของเวลา ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

| มุมมองอดีต | มุมมองปัจจุบัน | มุมมองไปสู่นาคต |
|------------------------------|---|-----------------------------------|
| Backward-looking | Spot-looking | Forward-looking |
| ▪ FTE (Full Time Equivalent) | ▪ Supply pressure ▪ 360 degree+Issue ▪ Benchmarking | ▪ Strategic Objective ▪ Driver |

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : Strategic objective เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามโครงสร้างของหน่วยงาน ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง มียุทธศาสตร์และภารกิจที่สัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี และยุทธศาสตร์อำเภอเดชอุดม และยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง เพื่อให้บรรลุพันธกิจ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกอกราชอธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทาง

ทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปรุงจูน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคอร์ปใหม่รวมถึงปรับปรุงแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อผู้ถือสิทธิการบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยืดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์

ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงาน ของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธ ไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด 4 ประการ ดังนี้

1. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร
2. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ระดับ ประกอบด้วย 1) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” 2) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” และ 3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน”
3. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ
4. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว

เพื่อมุ่งหมายให้ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น จากการขับเคลื่อนการพัฒนาของแต่ละมิตินำไปสู่การบูรณาการผลรวมที่สนับสนุนการดำเนินงานซึ่งกันและกัน และส่งผลให้ประเทศบรรลุเป้าหมายในภาพใหญ่ที่กำหนดขึ้นภายใต้แผนพัฒนาฯ ตามลำดับ



แผนกลยุทธ์ระยะยาว

หมวดหมู่ที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง การเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปสูงขึ้น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการเพื่อคุณภาพ ความมั่นคงทางอาหารและความยั่งยืนของภาคเกษตรและการเพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตรในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

หมวดหมู่ที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน การเปลี่ยนการท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพอื่น การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น และการท่องเที่ยวไทยต้องมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

หมวดหมู่ที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก การสร้างอุปสงค์ของรถยนต์ไฟฟ้าประเภทต่าง ๆ เพื่อการใช้ในประเทศและส่งออก ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและมีการลงทุนเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ และการสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

หมวดหมู่ที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง ไทยมีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากสินค้าและบริการสุขภาพองค์ความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุขมีศักยภาพ เอื้อต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าและบริการทางสุขภาพประชาชนไทยได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ และมีระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสุขภาพมีความพร้อมรองรับภัยคุกคามสุขภาพ

หมวดหมู่ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนในภูมิภาค ไทยเป็นห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค และไทยเป็นประตูและทางเชื่อมโครงข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน เศรษฐกิจดิจิทัลภายในประเทศมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น การส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศเพิ่มขึ้น และอุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศมีความเข้มแข็งขึ้น

หมวดหมู่ที่ 7 ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถ แข่งขันได้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตและแข่งขันได้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจ สามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันใหม่ และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงและได้รับการส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพจากภาครัฐ

หมวดหมู่ที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง และการพัฒนาเมืองให้มีความน่าอยู่ อย่างยั่งยืน มีความพร้อมในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง

หมวดหมู่ที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม คริวเรือนที่มีแนวโน้มกลายเป็นคริวเรือนยากจนข้ามรุ่น มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน และคนทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

หมวดหมู่ที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ การเพิ่มมูลค่าจากเศรษฐกิจหมุนเวียน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน การสร้างสังคมคาร์บอนต่ำและยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเสียหายและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง และสังคมไทยมีภูมิคุ้มกันจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบสนองโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัยมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข กำลังคนมีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต และประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้ และภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว



แผนภาพ ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนา กับเป้าหมายหลัก

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัย การสร้างเสริมพลเมืองให้มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ พัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การส่งเสริมเกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง ส่งเสริมให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรยกระดับการผลิตให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้ง สร้างมูลค่าสินค้าเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการด้วยระบบตลาดนาการผลิต บนพื้นฐานข้อมูล Big Data ด้านการเกษตร และใช้ประโยชน์จากดิจิทัลแพลตฟอร์ม สร้างความภาคภูมิใจในอาชีพเกษตรกร สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดการรวมกลุ่มเกษตรกรและเชื่อมโยงเครือข่ายกับภายนอกอย่างเข้มแข็ง และลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ และส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวและสร้างภูมิคุ้มกันรองรับการเกิดภัยพิบัติธรรมชาติและโรคระบาด

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชีวภาพมาประยุกต์ใช้งาน และยกระดับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่อย่างมีมาตรฐาน สร้างมูลค่าเพิ่มและมูลค่าใหม่จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 การพัฒนาศูนย์กลางการค้าการลงทุน พัฒนาศักยภาพการค้าชายแดนสู่ประเทศเพื่อนบ้านและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการสู่ตลาดสากล ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้คุณภาพมาตรฐานสู่สากล และสร้างโอกาสในการเข้าถึงและขยายช่องทางการตลาดทุกระดับ

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 การส่งเสริมเมืองท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล เพิ่มศักยภาพและสร้างมูลค่าด้านการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอเดชอุดม

วิสัยทัศน์อำเภอเดชอุดม

“เดชอุดมเมืองน่าอยู่ หมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็ง ศูนย์กลางการค้า และประตูสู่แหล่งท่องเที่ยวอุบลตอนใต้ ใช้วิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจอำเภอเดชอุดม

- 1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม
- 2.การส่งเสริมการค้า การลงทุน และประตูสู่แหล่งท่องเที่ยว ตอนใต้
- 3.การส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
3. มูลค่าการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในอุบลตอนใต้เพิ่มขึ้น

4. การผลิตข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจอื่นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และการเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์

5. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

6. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

7. องค์กรทุกภาคส่วนในพื้นที่อำเภอมีความเข้มแข็ง

ประเด็นยุทธศาสตร์

1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

1.1 การพัฒนาการศึกษาและอาชีพ

1.2 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

1.3 การส่งเสริมสุขภาพ

1.4 การส่งเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.5 การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

2.การส่งเสริมการค้าและการท่องเที่ยว

2.1 การพัฒนามาตรฐานการผลิตสินค้า OTOP

2.2 การส่งเสริมสนับสนุนการค้าและการลงทุน

2.3 การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

2.4 การส่งเสริมระบบการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

2.5 การประสานการประชาสัมพันธ์ การค้าและการท่องเที่ยว

3.การส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.1 การพัฒนาความรู้ด้านการเกษตรอินทรีย์

3.2 การดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง

วิสัยทัศน์

“บริหารโปร่งใส เสริมรายได้ทั่วตำบล สร้างชุมชนเข้มแข็ง
สุขภาพแข็งแรงด้วยกีฬา ปลอดภัยหายเสพติด หนึ่งผลิตภัณฑ์ส่งออก”

พันธกิจการพัฒนา

1. ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของ เมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

2. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

3. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวาง

แผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

4. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

5. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี

6. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

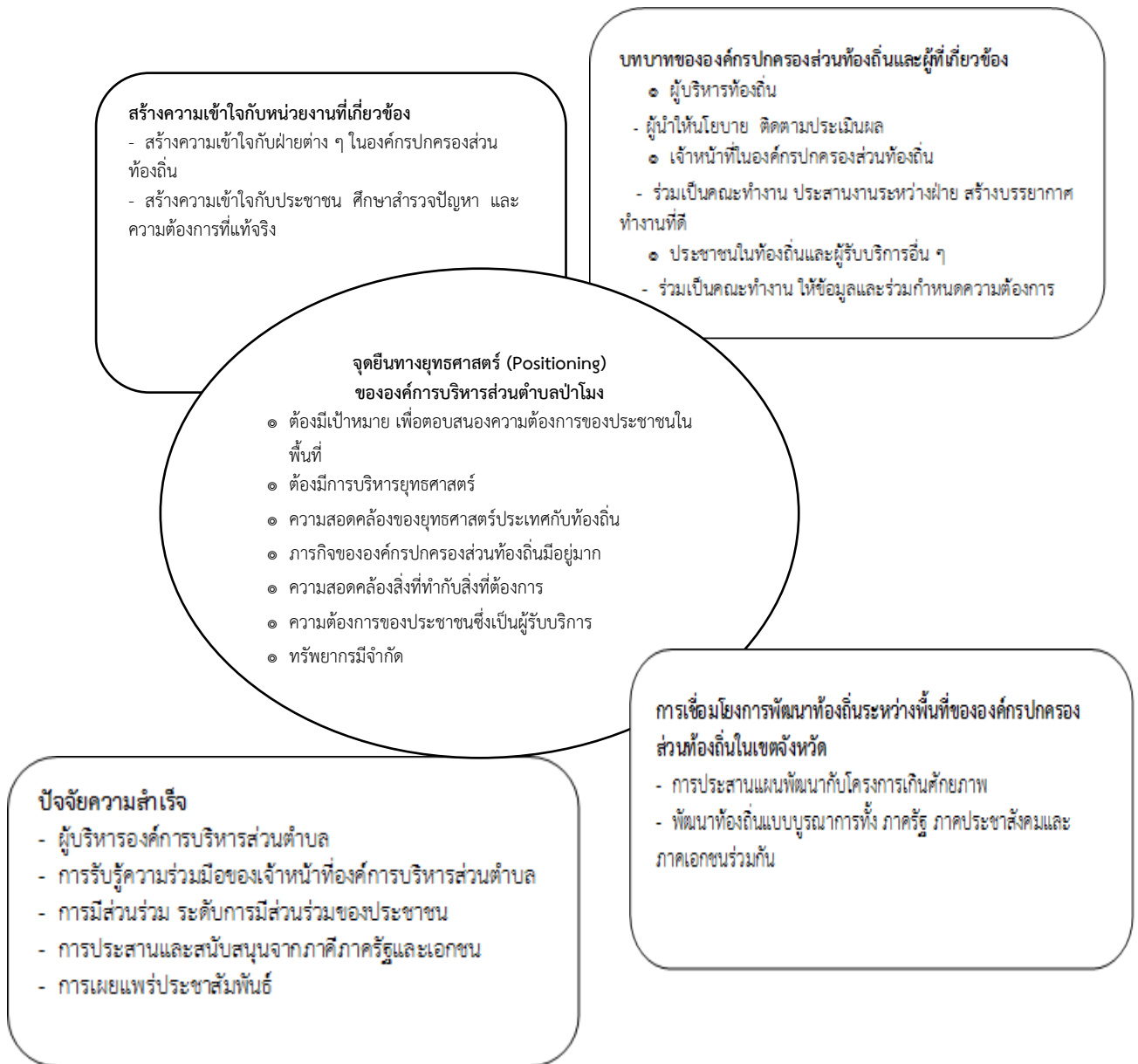
7. การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหาร การเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และที่ได้รับโอนจากการกระจายอำนาจ จากรัฐบาล

8. การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชั้นนำและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมี ประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ

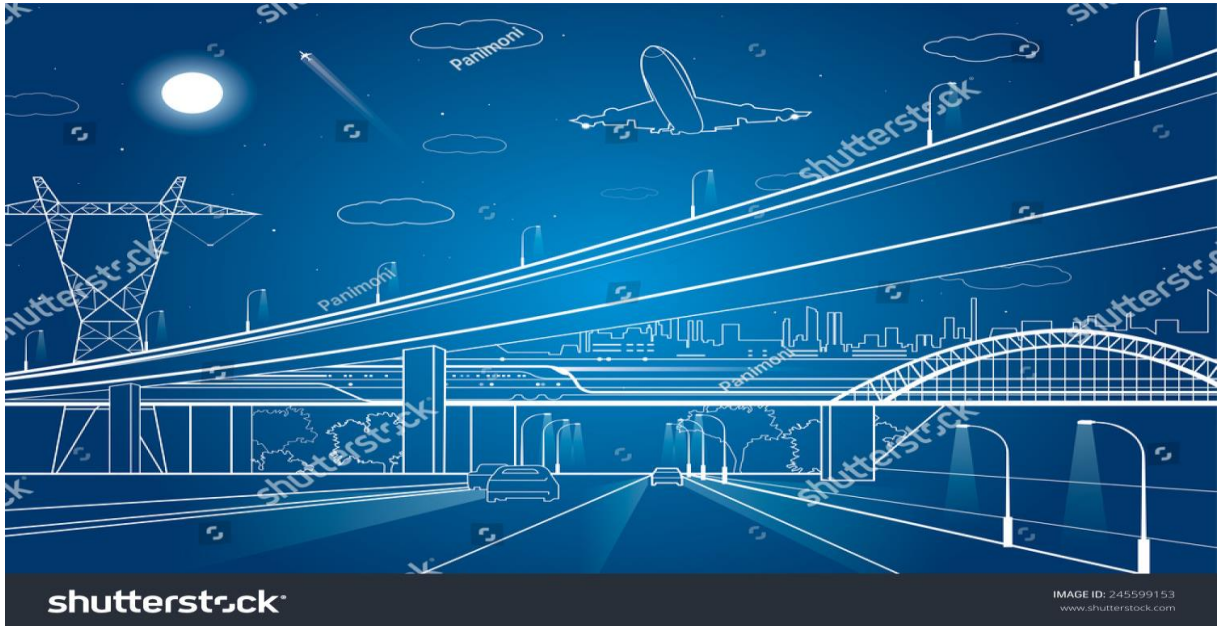
| ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา |
|--|--|--|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน | 1. การคมนาคมสะดวก 2. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง | 1. ร้อยละของถนนมีความสะดวกในการสัญจร 2. ร้อยละครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ 3. ร้อยละครัวเรือนที่มีประปาใช้ 4. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาที่ได้ดำเนินการ สำเร็จ 5. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับการอำนวยความสะดวก | 1. ต่อเติม ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้าสาธารณะ 2. ก่อสร้าง ต่อเติม ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบประปา หมู่บ้าน 3. ขยายเขตระบบโทรศัพท์สาธารณะ 4. ก่อสร้าง ปรับปรุง ภาชนะเก็บน้ำและพัฒนาแหล่งน้ำ ธรรมชาติ 5. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน และท่อ ระบายน้ำ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิตและสังคม | 7. ประชาชนมีสุขภาพดี 11. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการ ดูแล | 16. ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับ สวัสดิการ | 6. ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน 7. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม | 9. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลภาวะและมี ความยั่งยืน | 12. ร้อยละตามเกณฑ์มาตรฐานแหล่งท่องเที่ยว 13. ร้อยละตามเกณฑ์มาตรฐานการบริการท่องเที่ยว 14. จำนวนกิจกรรมที่ดูแลแหล่งน้ำ การจัด การขยะ และการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | 9. บริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล 10. ส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ | 5. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนว เศรษฐกิจพอเพียง | 8. ร้อยละของหมู่บ้านที่ดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง 9. ร้อยละของครัวเรือนที่ดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง 11. ร้อยละของหมู่บ้านเข้มแข็ง | 11. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการตลาดรายจ่าย 12. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการเพิ่มรายได้ 13. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแนวเศรษฐกิจพอเพียง |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม | 6. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี | 10. ร้อยละของงบประมาณที่อุดหนุนกิจกรรมการศึกษา การ อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี | 14. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ 15. บริหารจัดการการศึกษา 16. ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม อันดีงาม |

| ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา |
|--|---|--|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนา ด้านการเมืองและการบริหาร จัดการ | 3. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวธรรมาภิบาล 4. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น 10. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 8. พัฒนาและจัดการด้านการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน | 6. ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรมสาธารณะ 7. ร้อยละของโครงการที่ประชาชนมีส่วนร่วม 15. ร้อยละของครัวเรือนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน | 8. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 17. ส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน 18. การพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ 19. การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงาน 20. ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง



ภารกิจ และอำนาจหน้าที่
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน



| พระราชบัญญัติ สภาดำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 | พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 | ความสอดคล้องของภารกิจอำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ แผน นโยบายและสภาพปัญหาต่างๆ |
|--|--|--|
| <p>มาตรา 67 (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))</p> <p>มาตรา 68 (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1)) (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2)) (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))</p> | <p>มาตรา 16 (1) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4)) (2) การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))</p> | <p>ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง</p> <p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หมุดหมายที่ 1 ไทยเป็นเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง</p> <p>แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัย</p> <p>แผนพัฒนาอำเภอเดชอุดม ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ข้อ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>สภาพปัญหาในพื้นที่ ข้อ 1 สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> |

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต



| พระราชบัญญัติ สถาปตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 | พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 | ความสอดคล้องของภารกิจอำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ แผน นโยบายและสภาพปัญหาต่างๆ |
|--|--|---|
| <p>มาตรา 67</p> <p>(1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))</p> <p>(2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))</p> <p>มาตรา 68</p> <p>(1) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))</p> | <p>มาตรา 16</p> <p>(1) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))</p> <p>(2) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))</p> | <p>ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์</p> <p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หมวดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตอย่างยั่งยืน</p> <p>แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัย</p> <p>แผนพัฒนาอำเภอเดชอุดม ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ข้อ 2 การส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>สภาพปัญหาในพื้นที่ ข้อ 2 การส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> |

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย



| พระราชบัญญัติ สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 | พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 | ความสอดคล้องของภารกิจอำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ แผน นโยบายและสภาพปัญหาต่างๆ |
|---|---|---|
| <p>มาตรา 67 (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))</p> <p>มาตรา 68 (1) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8)) (2) การผังเมือง (มาตรา 68(13))</p> | <p>มาตรา 16 (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5)) (2) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3)) (3) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17)) (4) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))</p> | <p>ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์</p> <p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หมุดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่นำปilotภัยเติบโตอย่างยั่งยืน และหมุดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม หมุดหมายที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต</p> <p>แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาเมืองนำอยู่ทันสมัย</p> <p>แผนพัฒนาอำเภอเดชอุดม ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ</p> <p>นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ข้อ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>สภาพปัญหาในพื้นที่ ข้อ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> |

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว



| พระราชบัญญัติ สภาคำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 | พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 | ความสอดคล้องของภารกิจอำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ แผน นโยบายและสภาพปัญหาต่างๆ |
|--|--|---|
| <p>มาตรา 68</p> <p>(1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))</p> <p>(2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))</p> <p>(3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))</p> <p>(4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))</p> <p>(5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))</p> <p>(6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา 68(11))</p> | <p>มาตรา 16</p> <p>(1) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))</p> <p>(2) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))</p> | <p>ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านสร้างความสามารถในการแข่งขัน</p> <p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หมายความว่า 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน หมายความว่า 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ</p> <p>แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ ประเด็นการพัฒนาที่ 4 การพัฒนาศูนย์กลางการค้าการลงทุน ประเด็นการพัฒนาที่ 5 การส่งเสริมท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล</p> <p>แผนพัฒนาอำเภอเดชอุดม ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ข้อ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>สภาพปัญหาในพื้นที่ 11. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการลดรายจ่าย</p> <p>12. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการเพิ่มรายได้</p> <p>13. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแนวเศรษฐกิจพอเพียง</p> |

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



| พระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 | พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 | ความสอดคล้องของภารกิจอำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ แผน นโยบายและสภาพปัญหาต่างๆ |
|---|--|--|
| <p>มาตรา 67</p> <p>(1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))</p> <p>(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))</p> | <p>มาตรา 17</p> <p>(1) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))</p> | <p>ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสร้างการเติบโตคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม</p> <p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หมายเหตุที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและเปลี่ยนแปลง หมายเหตุที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสมสภาพภูมิอากาศ</p> <p>แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาเมืองนำอยู่ทันสมัย</p> <p>แผนพัฒนาอำเภอเดชอุดม ประเด็นการพัฒนาที่ 1 1 การพัฒนาเมืองนำอยู่ทันสมัย</p> <p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ข้อ 1 ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>สภาพปัญหาในพื้นที่ ข้อ การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล ส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> |

ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น



| พระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 | พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 | ความสอดคล้องของภารกิจอำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ แผน นโยบายและสภาพปัญหาต่างๆ |
|---|--|--|
| <p>มาตรา 67</p> <p>(1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))</p> <p>(2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))</p> | <p>มาตรา 16</p> <p>(1) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))</p> <p>มาตรา 17</p> <p>(1) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))</p> | <p>ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม</p> <p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต</p> <p>แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การส่งเสริมเมืองท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล</p> <p>แผนพัฒนาอำเภอเดชอุดม ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม</p> <p>นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ข้อ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>สภาพปัญหาในพื้นที่ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม</p> |

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



| พระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 | พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 | ความสอดคล้องของภารกิจอำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ แผน นโยบายและสภาพปัญหาต่างๆ |
|--|--|--|
| <p>มาตรา 45</p> <p>(1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))</p> <p>มาตรา 67</p> <p>(1) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))</p> | <p>มาตรา 16</p> <p>(1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))</p> <p>มาตรา 17</p> <p>(1) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))</p> <p>(2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น (มาตรา 17(16))</p> | <p>ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน</p> <p>แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ 7 การพัฒนาเมืองนำอยู่ทันสมัย</p> <p>แผนพัฒนาอำเภอเดชอุดม ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ</p> <p>นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ข้อ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>สภาพปัญหาในพื้นที่ 1 การพัฒนาเมืองและการบริหารจัดการ 2 การพัฒนาบุคลากรให้ประสิทธิภาพและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงาน 3 ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> |

2. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่ามีความเหมาะสมตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงหรือไม่ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

- การจัดสรรประเภทของข้าราชการ โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงได้กำหนดอัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ ตามสายงานบังคับบัญชาของส่วนราชการนั้นๆ แต่ละตำแหน่งงานกำหนดเป็นสายงานประเภทบริหารงานท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป และพนักงานจ้างเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานตามมาตรฐานตำแหน่งงาน และนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อมา กำหนดเป็นอัตรากำลังคนที่จะใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการนำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มต่างๆ

3. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กลไก หรืองานบริการบางประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณ FTE ในกรณีของจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงนั้นก่อนจะคำนวณ FTE เพื่อให้สอดคล้องจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า ความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วยการเก็บปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ตามขั้นตอนนำมาคำนวณและเทียบเคียงปริมาณงานจริง

4. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง มาโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยนำผลการปฏิบัติราชการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assesment : LPA (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)) เป็นตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

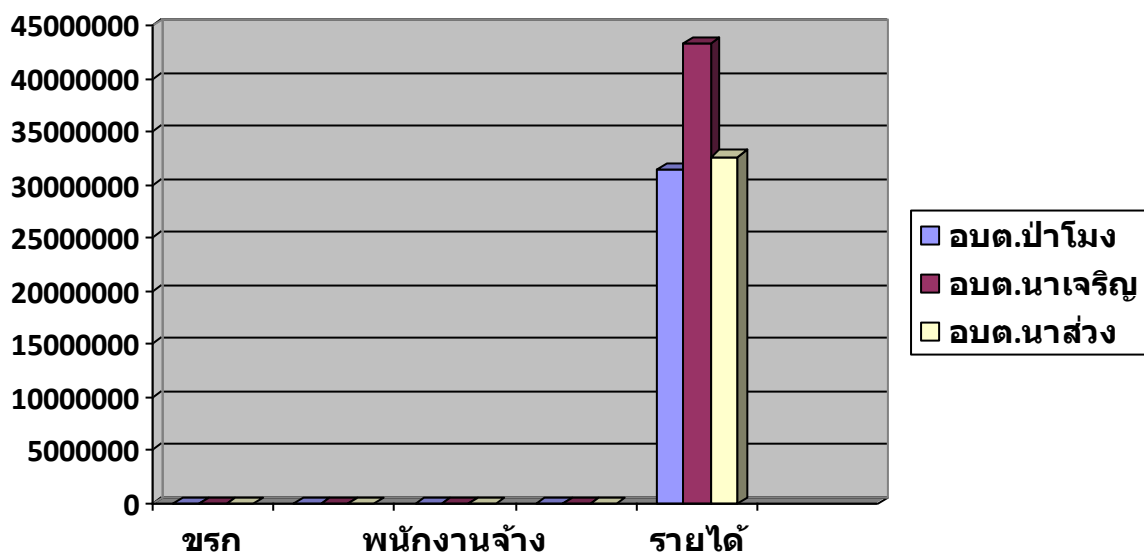
5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศาและประเด็นต่างๆ (360 Degree + Issue) เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ เรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

o พื้นที่และการจัดการโครงสร้าง องค์กรการบริหารส่วนตำบลป่าโมง ในปัจจุบันมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกปีตามภารกิจและนโยบายที่ท้องถิ่นได้รับมอบหมายต่างๆ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ บุคลากรผู้รับผิดชอบงานในด้านนั้นๆ ถูกจำกัดภายใต้รายได้และข้อจำกัดด้านงบประมาณ ภายใต้การควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ด้วยความรอบครอบ คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ แต่บริบทขององค์กรการบริหารส่วนตำบลป่าโมงมีพื้นที่การพัฒนางานกว้าง แต่จำนวนประชากรน้อยที่สุดในอำเภอเดชอุดม จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการพัฒนาพื้นที่กับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วยส่วนราชการดังนี้

o เรื่องการเกษียณอายุราชการ องค์กรการบริหารส่วนตำบลป่าโมง ไม่มีข้าราชการที่จะเกษียณอายุในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2669 แต่มีการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2542 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในเรื่องนั้นๆ

o ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้สอบถามจากเจ้าหน้าที่ การประชุมหัวหน้าส่วนราชการภายในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการ ซึ่งมุมมองต่างๆ เพื่อให้การจรรออัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพพามาไม่ให้เกิดคนล้นงานที่จะส่งผลการต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่จะตามมา

6. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ : Benchmark องค์กรการบริหารส่วนตำบลป่าโมงได้นำข้อมูลของหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน



กรอบอัตรากำลัง รายได้ และขนาด มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน ดังนี้

| | อบต.ป่าโมง | อบต.นาเจริญ | อบต.นาสว่าง |
|-------------------|------------|-------------|-------------|
| ขรก. | 17 | 26 | 20 |
| ลูกจ้างประจำ | 1 | 0 | 0 |
| พนักงานจ้าง | 17 | 28 | 28 |
| โครงสร้าง | 4 | 4 | 4 |
| รายได้ (งปม.2566) | 31,500,000 | 43,345,500 | 32,650,000 |
| หมู่บ้าน | 10 | 11 | 9 |
| ประชากร | 4,942 | 7,410 | 5,841 |

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเจริญ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาสว่าง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันเล็กน้อย ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง มีข้อจำกัดเรื่องรายได้ ซึ่งทำให้การปรับกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558 และแก้ไขเพิ่มเติม จึงต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2542 ซึ่งในการปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง แต่เจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง จะมีงานที่ได้รับมอบหมาย จากงานที่ไม่มีตำแหน่งในโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนในตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

4. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง แบ่งออกได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

4.3 ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

4.4 ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.5 ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.6 ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต.จะดำเนินการ

| ภารกิจหลัก | ภารกิจรอง |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น 2. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น 3. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 4. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ 5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 6. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริการ 7. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 8. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร 9. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 10. การควบคุมอาคาร 11. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส 12. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว 13. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน 14. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร 15. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. 16. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 17. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน | <ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการ อนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ 2. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า 4. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน 5. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ 6. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ 7. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน 8. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ 9. การผังเมือง 10. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น 11. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล 12. การจัดให้มีและควบคุมสุสานฌาปนสถาน 13. การจัดให้มีการและควบคุมการฆ่าสัตว์ 14. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 15. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร 16. การดูแลรักษาที่สาธารณะ 17. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน |

สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2563 เห็นชอบ กำหนดประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 179 แห่ง จากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และขนาดเล็ก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน มี

กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 37 อัตรา ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบภายใน งานกฎหมาย แต่ยังคงขาดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานนั้นๆ มีงานรับผิดชอบเพิ่มขึ้นตามนโยบาย งานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น งานโครงการพิเศษ แต่อัตรากำลังคนยังมีเท่าเดิม องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง มีข้อจำกัดเรื่องรายได้ อีกทั้งยังต้องควบคุมด้านภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งส่งผลจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จากปัญหาดังกล่าวสามารถวิเคราะห์อัตรากำลังคนได้ดังนี้

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น (แผนพัฒนา)

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

| ชื่อปัญหา | สภาพปัญหา | พื้นที่เป้าหมาย | แนวโน้มในอนาคต |
|-----------------------------|--|------------------------------|--|
| 1.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | 1.ถนนเพื่อการลำเลียงผลการผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอ ทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวกล่าช้า | ทุกหมู่บ้าน | -การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งหากระบบเศรษฐกิจระดับรากหญ้ามีความแข็งแกร่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศแข็งแกร่ง -การพัฒนาระบบขนส่งการลำเลียงผลผลิตจะช่วยให้ ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อความต้องการของผู้บริโภค |
| | 2.เส้นทางการคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยงานนั้นๆ | ทุกหมู่บ้าน | -การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนจะมารับบริการมากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางการคมนาคมให้มีความสะดวก |
| | 3.ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้งจะรุนแรงมาก | หมู่บ้านที่ยังไม่มีระบบประปา | -น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้เพียงพอ |
| | 4.ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และไฟฟ้าเข้าไม่ถึง | ทุกหมู่บ้าน | -ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ห่างไกลคู่สายไฟฟ้า |

| ชื่อปัญหา | สภาพปัญหา | พื้นที่เป้าหมาย | แนวโน้มในอนาคต |
|---------------------------------|---|--------------------------------|--|
| | 5.ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอสำหรับจุดที่มีจำเป็นต้องติดตั้ง | ทุกหมู่บ้าน | -ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนับวันยิ่งรุนแรงขึ้น การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง |
| 2.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ | 1.ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง | ทุกหมู่บ้าน | -การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำ ถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสร้างที่กักเก็บน้ำ การสร้างระบบชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ |
| | 2.การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนั้นว่ามีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค หากแต่ยังสามารถสร้างอาชีพสร้างรายได้ และประโยชน์ในด้านต่างๆ นานับประการ | ทุกหมู่บ้าน | -การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ จะช่วยให้ชุมชนรู้จักวิธีการหารายได้ พึ่งตนเอง พึ่งทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่จะเป็นทางออกที่สำคัญของโลกในอนาคต |
| 3.ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน | 1.ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี | ทุกหมู่บ้าน | -ความเจริญของโลกทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม |
| | 2.ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูกาลทำการเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอนทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน | ทุกหมู่บ้าน โดยเฉพาะ หมู่ที่ 1 | -สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง |
| | 3.การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนั้นว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน | ทุกหมู่บ้าน | -ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต |
| | 4.การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์ | ทุกหมู่บ้าน | -การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน |
| | 5.การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง | ทุกหมู่บ้าน | -โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือ |

| ชื่อปัญหา | สภาพปัญหา | พื้นที่เป้าหมาย | แนวโน้มในอนาคต |
|--|--|--------------------------------------|---|
| | ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับ โครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ ประสบความสำเร็จ | | น้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน |
| 4.ปัญหาด้านสาธารณสุข และสังคม | 1.ประชาชนยังขาดความรู้และ ความเข้าใจในการป้องกันโรค ระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การ ป้องกัน | ทุกหมู่บ้าน | -ความเจริญของโลกทำให้ชีวิต ประ จำ วันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะ ทำอยู่รอดในสังคม |
| | 2.ประชาชนยังขาดความ สนใจใน การรักษาสุขภาพ และ ปัญหาด้านสุขอนามัย | ทุกหมู่บ้าน โดยเฉพาะ หมู่ที่ 1 | -สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลก เปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตร ตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะ สร้างชุมชนเข้มแข็ง |
| | 3.ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแล ทำ ให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความ ยากลำบาก | ทุกหมู่บ้าน | -ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็น ครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาวะทาง เศรษฐกิจจะบีบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัว รอด และเห็นแก่ตัว |
| 5.ปัญหาด้านการศึกษา การศาสนา วัฒนธรรม ท้องถิ่น การกีฬาและ นันทนาการ | 1.การศึกษาในระดับก่อนวัย เรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การ เรียนที่ทันสมัย และเหมาะสม กับการพัฒนาการในวัยนี้ | หมู่ 3,6,7 | -สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่ง จำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการเรียนรู้ ของเด็ก ว่าจะมีความรู้ก้าวไกล เท่าทัน ต่อโลกเพียงใด |
| | 2.ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทัน เหตุการณ์บ้านเมือง | ทุกหมู่บ้าน | -การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษานอก ระบบ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการ สร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ใน ชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบแนวโน้มใน อนาคตศักยภาพของตนเอง |
| | 3.การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนา ของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยว จิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคม หลายเรื่องตามมา | ทุกหมู่บ้าน | -วัตถุนิยมเข้ามาครอบงำสังคม ทำให้ เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควรที่จะ ส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยใช้ ศาสนา เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จิตใจ |
| | 4.วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่อง จากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชน รุ่นหลัง | ทุกหมู่บ้าน | -วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจนเป็น เอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญ หายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้ |
| | 5.ประชาชนในพื้นที่ขาดการ ตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อ สุขภาพ | ทุกหมู่บ้าน | -การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบอาชีพ มากขึ้น การเล่นกีฬาในอนาคตจะ สามารถยึดเป็นอาชีพได้หรือ การกีฬา |

| ชื่อปัญหา | สภาพปัญหา | พื้นที่เป้าหมาย | แนวโน้มในอนาคต |
|---|--|--|---|
| | | | จะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้ จึงสมควรที่จะมีการสนับสนุนการเล่น กีฬาในทุกรูปแบบ |
| 6.ปัญหาด้านการเมืองการ บริหารและการพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น | 1.ประชาชนยังขาดกระบวนการ เรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบ ทางการเมืองยังอ่อนแอ | ทุกหมู่บ้าน | -การปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองโดยประชาชน เพื่อ ประชาชน ดังนั้นการพัฒนาองค์ความรู้ ด้านการเมืองการปกครองจะทำให้ สังคมเกิดความสมดุล |
| | 2.ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้าน การเมือง การปกครอง และการ บริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้ การดำเนินการเป็นเพียงการ แก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม | ทุกหมู่บ้าน | -การพัฒนาและการแก้ปัญหาหรือ การ วางแผนกำหนด ทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากทุกฝ่าย |
| | 3.ประชาชนไม่เข้าใจระบบ บริหาร งาน ของ อบต.ทำให้เกิด ความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง | ทุกหมู่บ้าน | - อบต.เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับ ประชาชน และนับวันภารกิจจะเพิ่ม มากขึ้น ดังนั้นการสร้าง ความเข้าใจกับ ประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ |
| | 4.ข้าราชการหรือพนักงาน ต้อง ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่า ที่เป็นอยู่ | พนักงานส่วน ตำบลหรือ พนักงานจ้าง | -การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึง ปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึก ในการให้บริการที่ดี |
| | 5.ระบบบริหารจัดการของ ภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำ ให้การให้บริการประชาชนยัง ขาดความคล่องตัว และมี ขั้นตอนมาก | พนักงานส่วน ตำบลหรือ พนักงานจ้าง | - การอธิบายและการประชาสัมพันธ์ การทำความเข้าใจให้กับประชาชน ใน พื้นที่ได้ทราบถึงบทบาทและวิธี การ บริหารงาน วิธีการทำงาน ของ |
| 7.ปัญหาด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการ ท่องเที่ยว | 1.พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับ การ ปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู | ทุกหมู่บ้าน | - หากไม่มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม คุณภาพของดินจะเสื่อมถอย |
| | 2.พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจาก การบุกรุกกลางป่า | ทุกหมู่บ้าน | - หากยังมีการทำลายป่าไปเรื่อย จะทำ ให้เกิดปัญหาระบบนิเวศ ปัญหาฝนแล้ง ปัญหาน้ำท่วม น้ำป่าไหลหลาก |

| ชื่อปัญหา | สภาพปัญหา | พื้นที่เป้าหมาย | แนวโน้มในอนาคต |
|-----------|--|-----------------|---|
| | 3.ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข | ทุกหมู่บ้าน | -ควรจะมีการสร้างระบบบริหารจัดการการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี โดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากนับวันปริมาณขยะที่กำลังจัดยากขยะมีมลพิษจะยิ่งมากขึ้น |
| | 4.สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับ ปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก | หมู่ 2 ,5, 6 | -การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะเป็นที่นิยมมากขึ้น สมควรที่จะมีการพัฒนาหรือดัดศักยภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด |
| | 5.ประชาชนยังไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร กับการที่จังหวัดสุโขทัยเป็นเมืองท่องเที่ยว เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว | ทุกหมู่บ้าน | -การเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวของท้องถิ่นแต่ละให้ จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยว กระจายรายได้สู่ชนบท |

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการให้คะแนน เป็น 4 ระดับในแต่ละด้านดังนี้

ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

| S : Strengths จุดแข็ง | W : Weaknesses จุดอ่อน | O : Opportunities โอกาส | T : Threats อุปสรรค |
|---|---|--|---|
| 1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง 2.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและ | 1. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงไม่สามารถดำเนินโครงการได้ | 1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็ด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น 2.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ | 1.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญ เป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร |

| S : Strengths จุดแข็ง | W : Weaknesses จุดอ่อน | O : Opportunities โอกาส | T : Threats อุปสรรค |
|--|---------------------------|---|------------------------|
| <p>คุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>3.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p> <p>โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่นๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด</p> <p>4.เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p> | | <p>กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.</p> | |

ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

| S : Strengths จุดแข็ง | W : Weaknesses จุดอ่อน | O : Opportunities โอกาส | T : Threats อุปสรรค |
|---|---|---|---|
| <p>1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>3.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p> <p>4.เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p> | <p>1.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงไม่สามารถดำเนินโครงการได้</p> | <p>1.การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดอุบลราชธานีให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด</p> <p>2.การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงมีโอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก</p> | <p>1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญ เป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร</p> |

ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

| S : Strengths จุดแข็ง | W : Weaknesses จุดอ่อน | O : Opportunities โอกาส | T : Threats อุปสรรค |
|--|---|--|---|
| <p>1.บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าโมง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณสมบัติ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>2.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p> <p>3.เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p> | <p>1.ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน</p> <p>2.ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ</p> | <p>1.การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>2.การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก</p> | <p>1.การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>2.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p> |

ศักยภาพการพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

| S : Strengths จุดแข็ง | W : Weaknesses จุดอ่อน | O : Opportunities โอกาส | T : Threats อุปสรรค |
|--|---|---|--|
| <p>1.ด้านการบริหารจัดการผู้นำผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าโมง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณสมบัติ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>3.งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p> <p>4.เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p> | <p>1.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน</p> <p>2.ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ</p> <p>3.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม</p> | <p>1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก</p> | <p>1.การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>2.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p> |

ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

| S : Strengths จุดแข็ง | W : Weaknesses จุดอ่อน | O : Opportunities โอกาส | T : Threats อุปสรรค |
|---|---|---|---|
| <p>1.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>2.บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>3.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง</p> <p>4.เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p> | <p>1.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้องไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน</p> <p>2.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญ เฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา</p> | <p>1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>2.ยุทธศาสตร์การพัฒนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดอุบลราชธานีให้ความสำคัญ</p> | <p>1.การแก้ไขปัญหาในด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> |

ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

| S : Strengths จุดแข็ง | W : Weaknesses จุดอ่อน | O : Opportunities โอกาส | T : Threats อุปสรรค |
|---|---|---|---|
| <p>1.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</p> <p>2.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>3.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง</p> | <p>1.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง</p> <p>2.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น</p> | <p>1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดอุบลราชธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก</p> | <p>1.การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>2.การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก</p> |

ศักยภาพการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

| S : Strengths จุดแข็ง | W : Weaknesses จุดอ่อน | O : Opportunities โอกาส | T : Threats อุปสรรค |
|--|---|--|---|
| <p>1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบาย การพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม</p> <p>2.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง</p> | <p>1.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>2.ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด</p> | <p>1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม เป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดอุบลราชธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก</p> | <p>1.ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2.ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง</p> |

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง 8 ขั้นตอนดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนงาน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงแต่งตั้งคณะทำงานและการวางแผนกระบวนการทำงานและเวลาที่ใช้ทั้งหมดเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง ซึ่งคณะทำงานอาจประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| 1. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |

- | | |
|--|-------------------|
| 5. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| 6. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| 7. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะทำงานชุดนี้ควรจะมีบทบาทในการดูภาพรวมของการวางแผนอัตรากำลัง และการกำกับติดตามให้งานเป็นไปตามแผนที่ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงานเสนอ หลังจากนั้นให้ทางผู้ช่วยเลขานุการของคณะทำงานวางแผนการจัดทำกรอบอัตรากำลัง (Manpower Planning) โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา 3 ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พิจารณาจากภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงเวลา 3 ปีข้างหน้า โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานีพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2566 อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี ยุทธศาสตร์อำเภอเดชอุดม และยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ ดังนี้

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

| ยุทธศาสตร์ | ความเชื่อมโยง |
|--|---|
| 1) ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง | - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน |
| 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | - การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน |
| 3) แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 | - การพัฒนาเมืองนำอยู่ทันสมัยให้เป็นเมืองอัจฉริยะ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน |
| 4) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1 (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563) | - การส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ การค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว |
| 5) แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) | - การใช้โอกาสจากการพัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจหลักภาคกลางและพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) เพื่อพัฒนาเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ ๆ ของภาค - บริหารจัดการน้ำให้เพียงพอต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน |
| 6) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) | - การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ |
| 7) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี | - การสร้างความสามารถในการแข่งขัน |

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

| | |
|--|--|
| 1) ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง | - การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม |
| 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | - การส่งเสริมคุณภาพชีวิต - การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย |
| 3) แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 | - การสร้างความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน |
| 4) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1 (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) | - การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม |
| 5) แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) | - การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน - สร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม |
| 6) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) | - การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ - การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม - การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่าง |

| ยุทธศาสตร์ | ความเชื่อมโยง |
|-------------------------|--|
| | ยั่งยืน |
| 7) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี | <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน - การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม - การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม |

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

| ยุทธศาสตร์ | ความเชื่อมโยง |
|--|--|
| 1) ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง | - การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | - การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| 3) แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 | - การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยให้เป็นเมืองอัจฉริยะ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน |
| 4) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับทบทวนงบประมาณ พ.ศ. 2563) | - การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม |
| 5) แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) | - สร้างความเข้มแข็งของฐานเศรษฐกิจภายในควบคู่กับการแก้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| 6) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) | - การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน |
| 7) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี | - การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม |

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

| ยุทธศาสตร์ | ความเชื่อมโยง |
|--|---|
| 1) ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง | - การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ |
| 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | <ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยว - การส่งเสริมคุณภาพชีวิต |
| 3) แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 | <ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมการค้าและการลงทุน - การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ |

| ยุทธศาสตร์ | ความเชื่อมโยง |
|--|--|
| 4) แผนพัฒนาภูมิภาคจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1 (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) | - การส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ การค้าการลงทุน และการท่องเที่ยว |
| 5) แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) | - การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ |
| 6) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) | - การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน |
| 7) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี | - การสร้างความสามารถในการแข่งขัน |

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

| ยุทธศาสตร์ | ความเชื่อมโยง |
|--|---|
| 1) ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง | - การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม |
| 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | - การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น |
| 3) แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี 5 ปี (พ.ศ. 2566– 2570) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 | - การส่งเสริมการค้าและการลงทุน - การส่งเสริมการค้าและการลงทุน |
| 4) แผนพัฒนาภูมิภาคจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1 (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) | - การส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ การค้าการลงทุน และการท่องเที่ยว |
| 5) แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) | - บริหารจัดการน้ำให้เพียงพอต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน |
| 6) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) | - การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม |
| 7) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี | - |

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

| ยุทธศาสตร์ | ความเชื่อมโยง |
|--|---|
| 1) ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง | - การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม |
| 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | - |
| 3) แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 | - การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยให้เป็นเมืองอัจฉริยะ และ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน |
| 4) แผนพัฒนาภูมิภาคจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | - |

| ยุทธศาสตร์ | ความเชื่อมโยง |
|--|---|
| ตอนล่าง 1 (พ.ศ. 2566 – 256570) (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) | |
| 5) แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) | - |
| 6) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) | - การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย - การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัยและ นวัตกรรม |
| 7) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี | - การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ |

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน ตามยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ในกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังที่เน้นให้ส่วนราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล และภารกิจจากการกระจายอำนาจการจัดการสู่ท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายสำคัญคือปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพ ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูงขึ้น และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานทุกภาคส่วน ในระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 การวางอัตรากำลัง เน้นภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง และพิจารณาจากปัญหา

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้พิจารณาอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เพื่อให้กำหนดอัตรากำลังให้ตรงกับความต้องการและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา เหมาะกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามแนวทางมาตรฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนพร้อมทั้งสะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานได้ใกล้เคียงยิ่งขึ้น โดยข้อมูลที่ได้จะมีครบทั้ง 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังนั้นจึงเสนอให้ใช้แบบฟอร์มเก็บข้อมูลมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเก็บข้อมูลจากหลายๆ แห่งมาประกอบการพิจารณาพร้อมทั้งยืนยันความถูกต้องเบื้องต้น โดยอาจจะเริ่มจากการเก็บข้อมูลด้วยเอกสารโดยเก็บปริมาณงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งเพื่อใช้ในกาวิเคราะห์ความต้องการ

ขั้นตอนที่ 5 การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน เมื่อได้รับข้อมูลจากแบบฟอร์มทั้งหมดครบถ้วน จากทุกส่วนงานแล้ว จัดเป็นส่วนงานพร้อมตรวจสอบเบื้องต้นว่าได้รับข้อมูลสถิติงานใกล้เคียงกับงานที่เกิดขึ้นจริง โดยให้พนักงานรับรองการจัดทำข้อมูล หัวหน้างานรับรองความถูกต้องของงาน แล้วนำเข้าสู่กระบวนการพิจารณาอัตรากำลัง ดังนี้

8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กฎหมายอื่นของ อบต. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542

8.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ตรงกับภารกิจและนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ตาม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 6/2566 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2566 ดังนี้ (ตามหนังสือศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ 0023.2/ว 3966 ลงวันที่ 27 กรกฎาคม 2566 และหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0809.2/ว 98 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

วิสัยทัศน์ “ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand 4.0”

พันธกิจ สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

1. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยสอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand 4.0 ที่สามารถขับเคลื่อนไปด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

2. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม

3. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

*ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์ ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาค่าย
เล่มนี้*

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน
ราชการ ดังนี้

(1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(2) กองคลัง (04) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชีงานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร เงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(3) กองช่าง (05) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา

เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งาน บริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทาง การศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งาน ศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการ กีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งาน ส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการ เจ้าหน้าที งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

(5) หน่วยตรวจสอบภายใน (12) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการ รับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วน ตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ งานรายงานผล การตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วย

จากโครงสร้างส่วนราชการที่ได้กล่าวข้างต้น มีภารกิจงานตามโครงสร้างส่วนราชการ

ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|--|---|
| 1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล | 1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานกรเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานตรวจสอบภายใน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>1.5 งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชน และสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน <p>ผู้สูงอายุและผู้พิการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้ <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน | <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานตรวจสอบภายใน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>1.5 งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชน และสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน <p>ผู้สูงอายุและผู้พิการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้ <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.2 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>2.2 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานเร่งรัดรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.2 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานงานวางแผนและสถิติ <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์วัฒนธรรม | <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.2 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>2.3 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานเร่งรัดรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.2 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานงานวางแผนและสถิติ <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์วัฒนธรรม |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| - งานการกีฬา | - งานการกีฬา |
| - งานฝึกอบรมพัฒนาการ | - งานฝึกอบรมพัฒนาการ |
| - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |
| - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก | - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก |
| - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก | - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก |
| - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |
| - งานติดตามและประเมินผล | - งานติดตามและประเมินผล |
| - งานศูนย์เยาวชน | - งานศูนย์เยาวชน |
| - งานการกีฬา | - งานการกีฬา |
| - งานฝึกอบรมพัฒนาการ | - งานฝึกอบรมพัฒนาการ |
| - งานภูมิปัญญาท้องถิ่น | - งานภูมิปัญญาท้องถิ่น |

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

กำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การ

โอน การลาออก ฯ

3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

5. สสำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ

การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

2. มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

| | | |
|--------------------------------------|-----|---------|
| 1 ปี จะมี | 52 | สัปดาห์ |
| 1 สัปดาห์จะทำ | 5 | วัน |
| 1 ปี จะมีวันทำ | 260 | วัน |
| วันหยุดราชการประจำปี | 13 | วัน |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) | 10 | วัน |
| คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย | 7 | วัน |
| รวมวันหยุดใน 1 ปี | 30 | วัน |
| * วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี | 230 | วัน |
| เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน | 6 | ชั่วโมง |

(08.30 – 16.30 น. – เวลาพักกลางวัน 1 ชม. – เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 × 6) 1,380 ชั่วโมง

หรือ (1,380 × 60) 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการ

คำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้บันทึกข้อความในการจัดเก็บปริมาณงานของตำแหน่งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมถึงงานที่ไม่มีตำแหน่งตามโครงสร้างในส่วนราชการ ซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย นำมาสรุปปริมาณของแต่ละงานเป็นภาพรวมของสำนัก กอง ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้ดังนี้

1. สำนักปลัด อบต.

| ที่ | ภารกิจงาน | ปริมาณงาน/ ปี/ครั้ง | เวลาทั้งหมด/ ปี | จำนวนคนที่ ต้องการ | หมายเหตุ |
|-----|----------------------------------|------------------------|--------------------|-----------------------|----------|
| 1. | สำนักงาน อบต. | | | | |
| | 1.1 งานบริหารงานทั่วไป | | | | |
| | 1.1.1 งานธุรการ | 3,255 | 264,960 | 4.20 | |
| | 1.1.2 งานเลขานุการสภา | 39 | 108,040 | 1.30 | |
| | 1.1.3 งานการเกษตร | 10 | 99,360 | 1.20 | |
| | 1.1.4 งานสาธารณสุข | 15 | 107,640 | 1.30 | |
| | 1.1.5 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว | 5 | 20,040 | 0.24 | |
| | 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ | 790 | 143,010 | 1.73 | |
| | 1.3 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ | 971 | 122,580 | 1.48 | |
| | 1.4 งานนิติการ | 15 | 107,640 | 1.30 | |
| | 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 60 | 265,680 | 3.10 | |
| | 1.6 งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ | 3,909 | 231,190 | 2.79 | |
| | รวม | | | 18.64 | |

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สำนักปลัด ที่มีอยู่จริงตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

| | | | |
|--------------------------------|-------|-------------------------|------|
| ข้าราชการที่มีผู้ครองตำแหน่ง | 5 คน | ตำแหน่งข้าราชการที่ว่าง | - คน |
| พนักงานจ้างที่มีผู้ครองตำแหน่ง | 7 คน | ตำแหน่งพนักงานจ้างว่าง | - คน |
| รวมตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่ง | 12 คน | รวมตำแหน่งว่าง | - คน |

2. กองคลัง

| ที่ | ภารกิจงาน | ปริมาณงาน/ ปี/ครั้ง | เวลาทั้งหมด/ ปี | จำนวนคนที่ ต้องการ | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------------|------------------------|--------------------|-----------------------|----------|
| 1 | 1.1 งานการเงินและบัญชี | 11,901 | 379,490 | 4.58 | |
| | 1.2 งานพัสดุและทรัพย์สิน | 1,805 | 183,415 | 2.19 | |
| | 1.3 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ | 5,901 | 113,560 | 1.37 | |
| | รวม | | | 8.14 | |

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กองคลัง ที่มีอยู่จริงตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

| | | | |
|--------------------------------|------|-------------------------|------|
| ข้าราชการที่มีผู้ครองตำแหน่ง | 5 คน | ตำแหน่งข้าราชการที่ว่าง | - คน |
| พนักงานจ้างที่มีผู้ครองตำแหน่ง | 2 คน | ตำแหน่งพนักงานจ้างว่าง | - คน |
| รวมตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่ง | 7 คน | รวมตำแหน่งว่าง | - คน |

3. กองช่าง

| ที่ | ภารกิจงาน | ปริมาณงาน/ ปี/ครั้ง | เวลา ทั้งหมด/ปี | จำนวนคนที่ ต้องการ | หมายเหตุ |
|------------|-------------------------------|------------------------|--------------------|-----------------------|----------|
| 1 | 1.1 งานสำรวจและออกแบบ | 90 | 108,000 | 1.30 | |
| | 1.2 งานควบคุมอาคารและก่อสร้าง | 940 | 680,880 | 8.22 | |
| | 1.3 งานประสานสาธารณูปโภค | 1,812 | 84,460 | 1.02 | |
| รวม | | | | 9.62 | |

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง กองช่าง ที่มีอยู่จริงตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

| | | | |
|--------------------------------|------|-------------------------|------|
| ข้าราชการที่มีผู้ครองตำแหน่ง | 2 คน | ตำแหน่งข้าราชการที่ว่าง | - คน |
| พนักงานจ้างที่มีผู้ครองตำแหน่ง | 2 คน | ตำแหน่งพนักงานจ้างว่าง | - คน |
| รวมตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่ง | 4 คน | รวมตำแหน่งว่าง | - คน |

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

| ที่ | ภารกิจงาน | ปริมาณงาน/ ปี/ครั้ง | เวลา ทั้งหมด/ปี | จำนวนคนที่ ต้องการ | หมายเหตุ |
|------------|--|------------------------|--------------------|-----------------------|----------|
| 1 | 1.1 งานบริหารการศึกษา | 11,901 | 379,490 | 4.58 | |
| | 1.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | 5,498 | 724,500 | 8.75 | |
| รวม | | | | 13.33 | |

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่มีอยู่จริงตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

| | | | |
|--------------------------------|------|-------------------------|------|
| ข้าราชการที่มีผู้ครองตำแหน่ง | 2 คน | ตำแหน่งข้าราชการที่ว่าง | - คน |
| พนักงานครูที่มีผู้ครองตำแหน่ง | - คน | ตำแหน่งข้าราชการที่ว่าง | 2 คน |
| พนักงานจ้างที่มีผู้ครองตำแหน่ง | 6 คน | ตำแหน่งพนักงานจ้างว่าง | - คน |
| รวมตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่ง | 8 คน | รวมตำแหน่งว่าง | 2 คน |

5. หน่วยตรวจสอบภายใน

| ที่ | ภารกิจงาน | ปริมาณงาน/ ปี/ครั้ง | เวลา ทั้งหมด/ปี | จำนวนคนที่ ต้องการ | หมายเหตุ |
|------------|-----------------|------------------------|--------------------|-----------------------|----------|
| 1 | งานตรวจสอบภายใน | 74 | 86,400 | 1.04 | |
| รวม | | | | 1.04 | |

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง หน่วยตรวจสอบภายใน ที่มีอยู่จริงตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี
 ข้าราชการที่มีผู้ครองตำแหน่ง - คน ตำแหน่งข้าราชการที่ว่าง 1 คน
 รวมตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่ง - คน รวมตำแหน่งว่าง 1 คน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้



สรุปจากการวิเคราะห์ปริมาณงานดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการใน 3 ปี ข้างหน้า โดยยึดภารกิจงานจากแผนพัฒนา 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง จะต้องดำเนินการ และเพื่อให้การปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในทุกยุทธศาสตร์ โดยสรุปกำลังคนที่จะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

- | | |
|--|----------|
| (1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงจำนวนกำลังคนที่ต้องการ | 18.64 คน |
| (2) กองคลังจำนวนกำลังคนที่ต้องการ | 8.14 คน |
| (3) กองช่าง จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | 9.62 คน |
| (4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | 13.33 คน |
| (5) หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนคนที่ต้องการ | 1.04 คน |

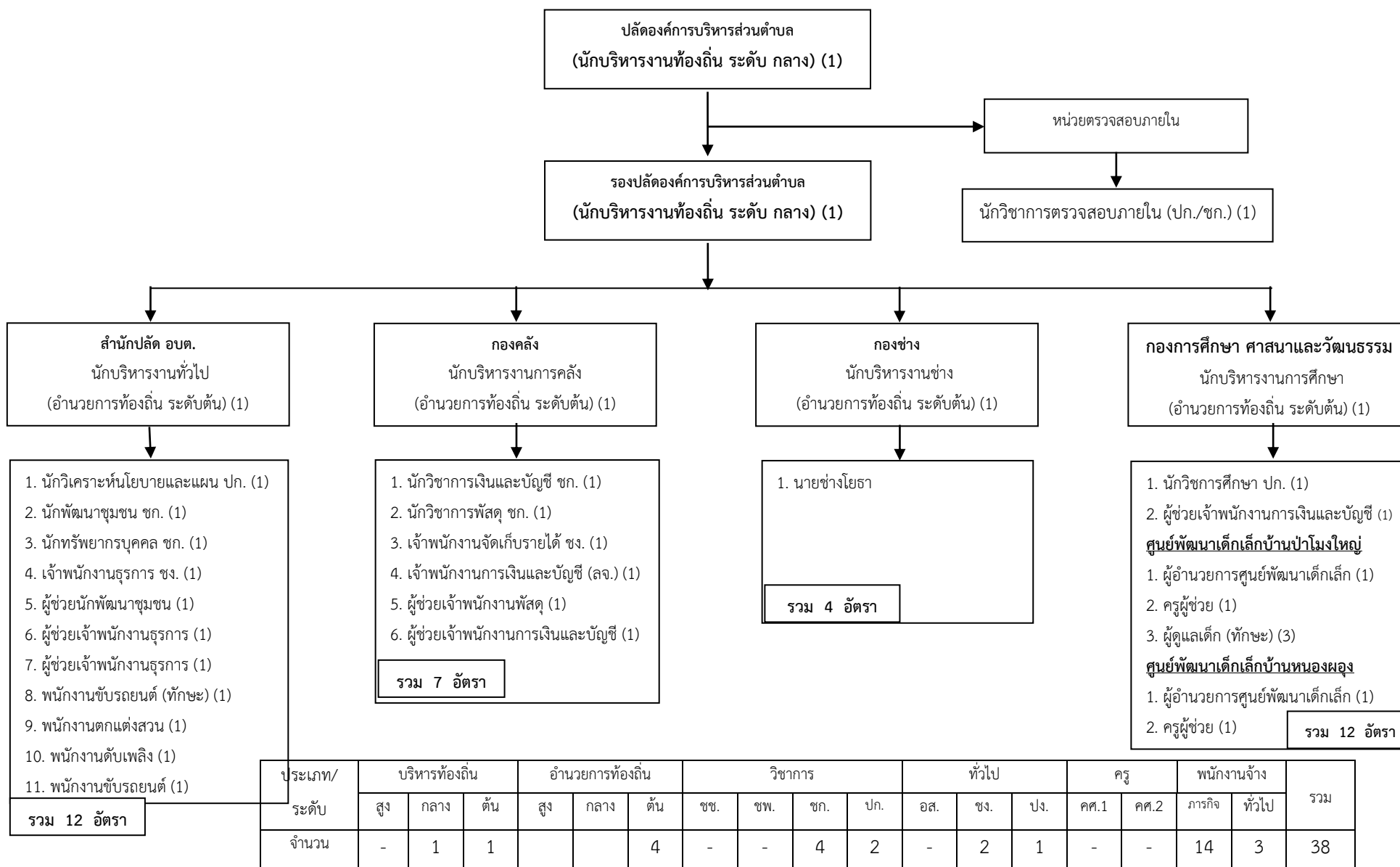
กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|---|------|------|--------------------------|------|------|----------|
| | | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | |
| อบต.ป่าโมง 00 | | | | | | | | |
| ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| สำนักปลัด อบต. 01 | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานตักแถมสวน (ทั่วไป) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| กองคลัง 04 | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |

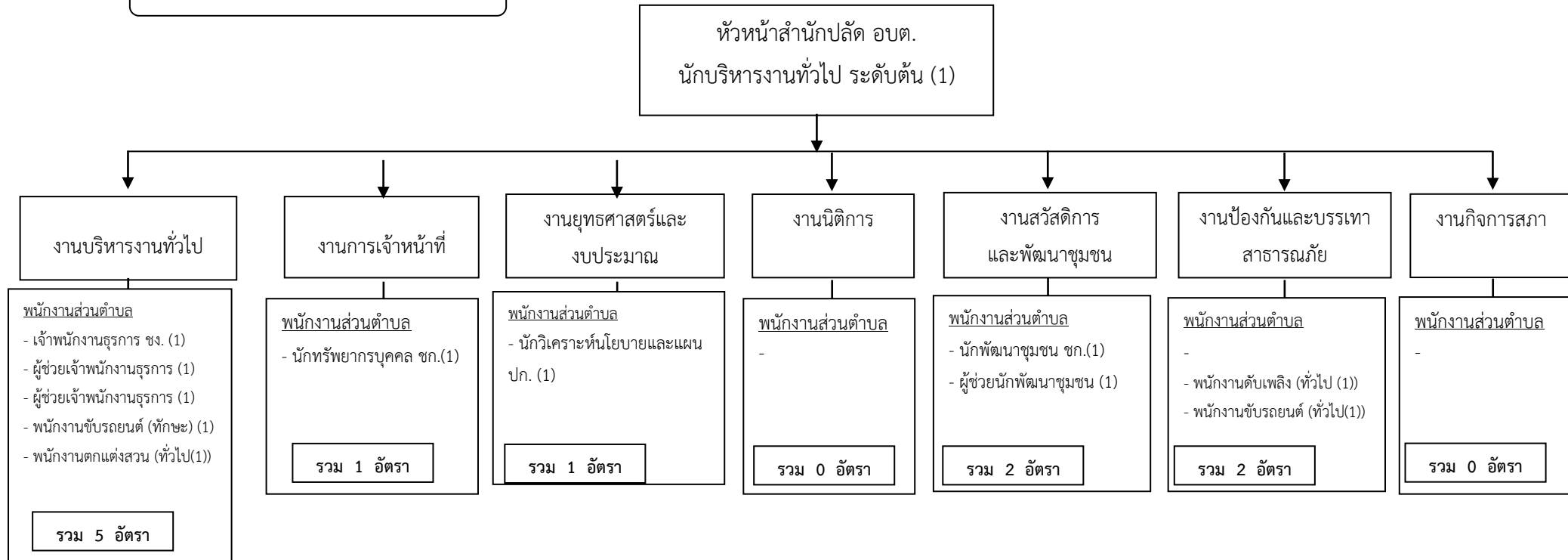
| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|-------------------------------------|
| | | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| กองช่าง 05 | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 08 | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการ ศึกษา ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าโมงใหญ่ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | 1 | 1 | +1 | | | สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สด. |
| ครูผู้ช่วย | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง (3 ม.ค.61) ขอใช้บัญชี กสธ. |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - | เงินอุดหนุน/สมทบ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองผอง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | 1 | 1 | +1 | | | สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สด. |
| ครูผู้ช่วย | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง (8 มิ.ย.61) ขอใช้บัญชี กสธ. |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | เงินอุดหนุน/สมทบ |
| หน่วยตรวจภายใน 12 | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | ว่าง (12 มี.ค.64) |
| รวม | 36 | 38 | 38 | 38 | +2 | - | - | |

9 ภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

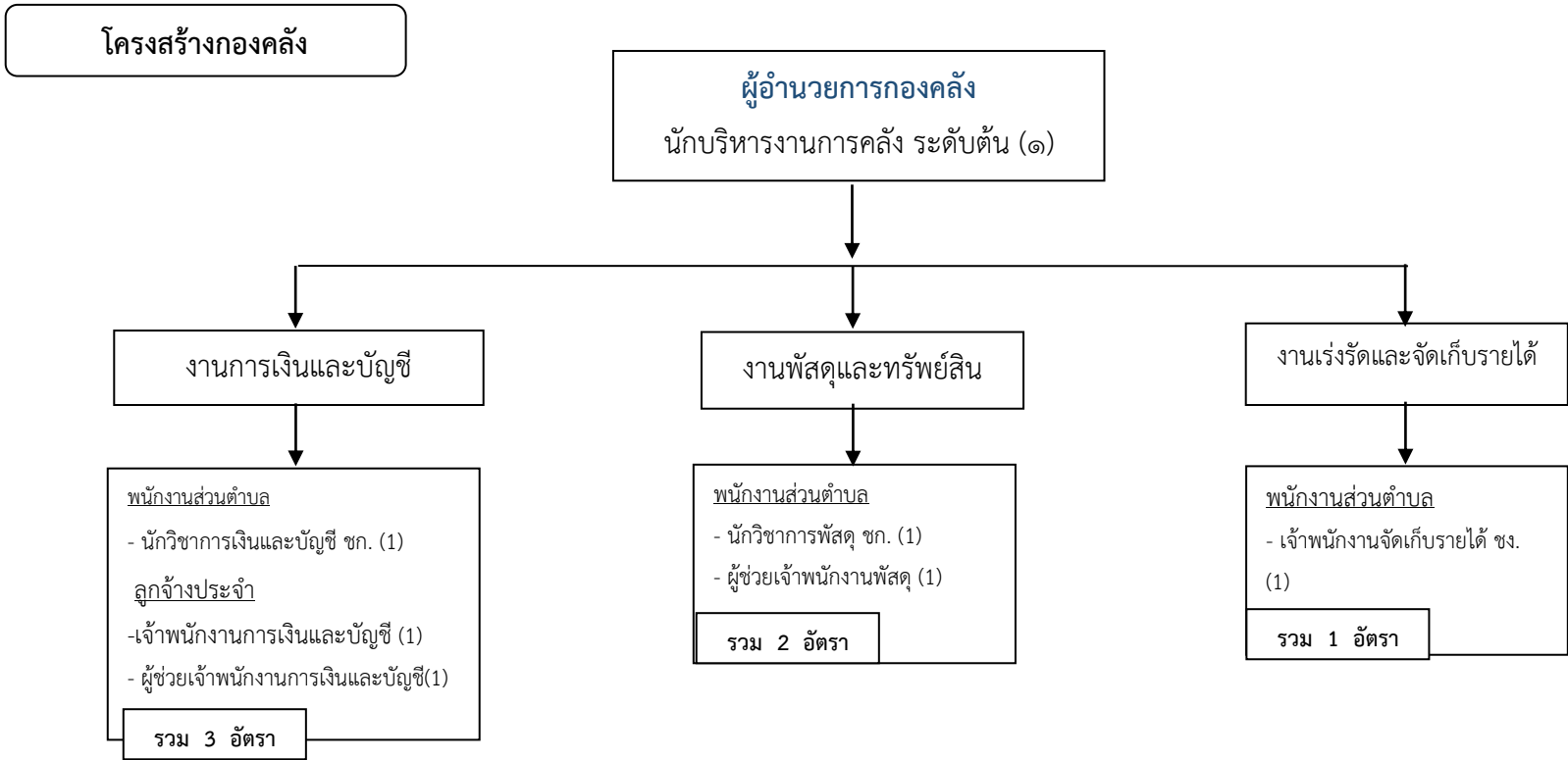
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



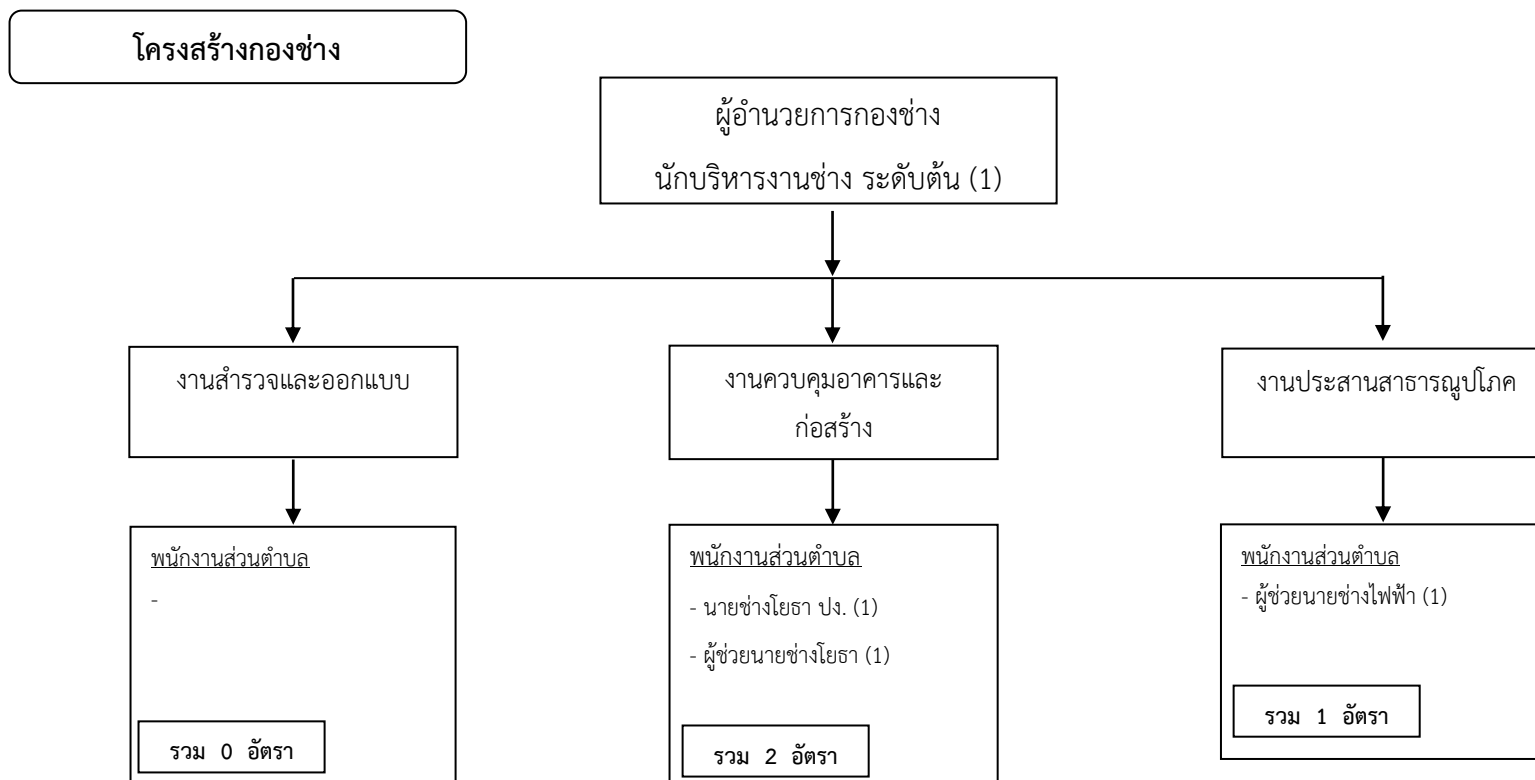
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



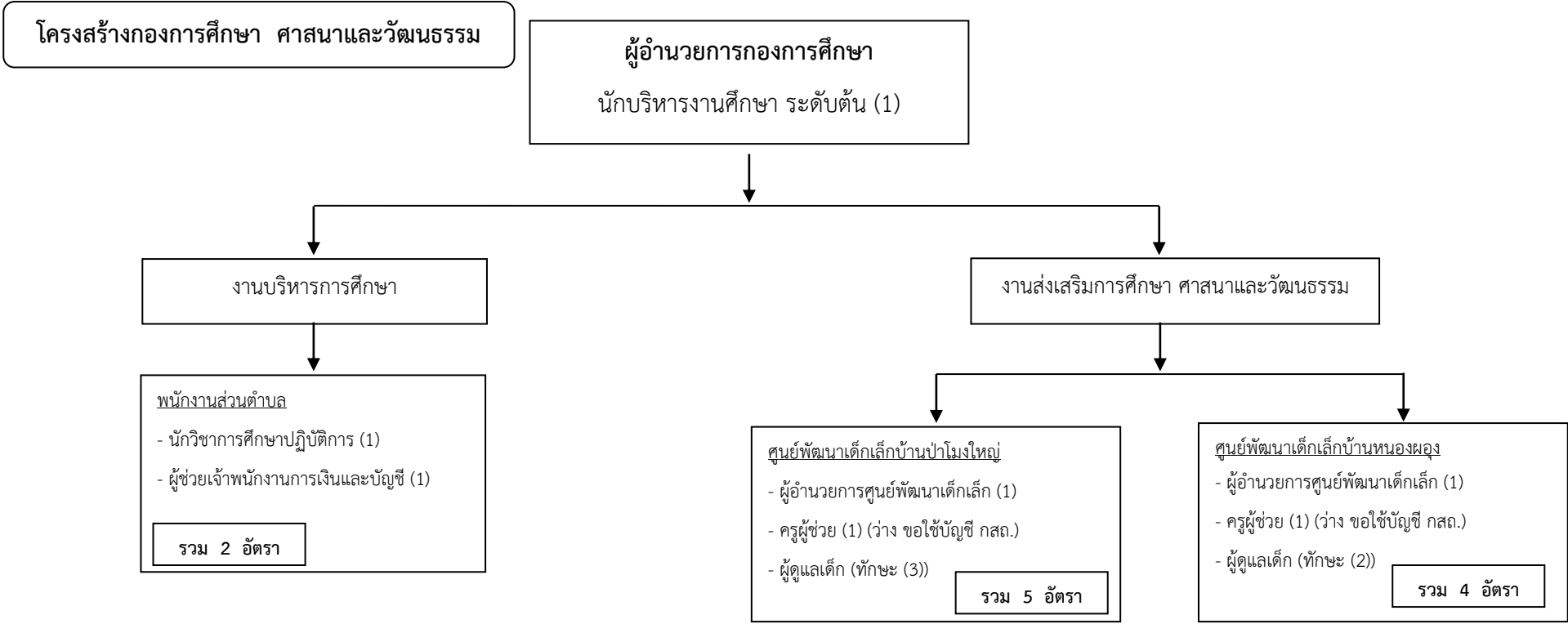
| ประเภท/ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|--------------|------------------|------|-----|-----------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|-------------|--------|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | - | - | 1 | - | - | 2 | 1 | - | 1 | - | 4 | 3 | 12 |



| ประเภท/ ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้าง ประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|------------------|------------------|------|-----|-----------|----------|----------|------------|--------|----------|------------|------------------|-------------|--------|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญ | การพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | - | - | 1 | - | - | 2 | - | - | 1 | - | 1 | 1 | - | 6 |

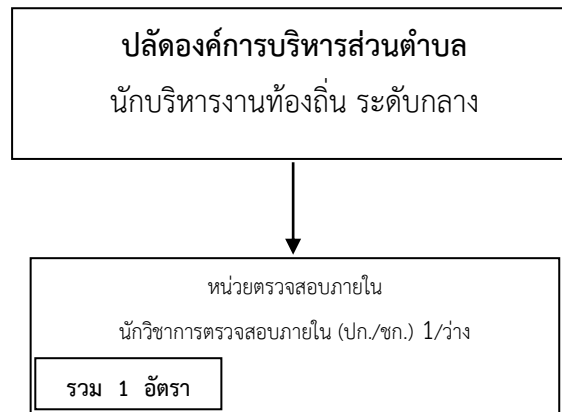


| ประเภท/ ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|------------------|------------------|------|-----|-----------|----------|----------|------------|--------|----------|------------|-------------|--------|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญ | การพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 | 2 | - | 4 |



| ประเภท/ ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | บริหาร สถานศึกษา | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ครู | | | | | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|------------------|------------------|------|-----|---------------------|---------|-----|-----|-----|--------|----------|------------|------|------|------|------|------|------------|-------------|--------|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | | ชช. | ชพ. | ชก. | ปก. | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | คศ.5 | คศ.4 | คศ.3 | คศ.2 | คศ.1 | ครูผู้ช่วย | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | - | - | 1 | 2 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 2 | 6 | - | 12 | |

หน่วยตรวจสอบภายใน



| ประเภท/ ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|------------------|------------------|------|-----|-----------|----------|----------|------------|--------|----------|------------|-------------|--------|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญ | การพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | 1 |

11 บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง มุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน เป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทัน ความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

3. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา 1 แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัย จำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงาน สาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าโมง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณ ในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง จะยึดถือ ปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือ สํารวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การในการพัฒนาทักษะ ของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิด ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2561 โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ 4.5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการ

พัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 ประกอบด้วย

- 1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
- 2.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
- 3.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 4.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. นโยบายด้านโครงสร้าง และอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

2. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

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

3. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีทีบุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ ดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

4. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหาร และพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

5. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานเอนามัย (อนามัยถ่ายโอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

6. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้จัดสรรงบประมาณ ในการตั้งไว้ใน ข้อบัญญัติ ประจำปี ทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

7. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยี และองค์การแห่งการเรียนรู้
สารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยี
สารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำ
ให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง จึงไม่ปิดกั้น
บุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การ
รายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคน
สามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตาม
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัล
ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็น
ฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

1. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
ที่ มท 0810.6/ว 548 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2560 เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้าน
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีว
อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2554 เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความ
ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง
ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและ
ขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ขององค์การ บริหารส่วนตำบลป่าโมง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมใน
องค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ที่สร้างความ
โปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

2. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและ
เป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

3. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ
และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

4. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงในทุกกระดับ
โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน
และสังคม ตามลำดับ

5. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้ง
สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลป่าโมง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ยังกำหนด ค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดย องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง

1. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - 1.1 ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นําการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - 1.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
2. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - 2.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - 2.2 ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - 2.3 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

2.4 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุน ส่งเสริมและยกย่องผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

2.5 ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสียหายและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือ ราชการโดยรวม

3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหา ผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

3.2 ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

3.3 รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและ ถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

3.4 ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมี พฤติกรรมในทางมิชอบ

3.5 ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

3.6 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

3.7 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง หรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

3.8 ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่ปฏิบัติ ในวิชาชีพ

3.9 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้ หัวหน้าส่วนราชการทราบ

3.10 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือ ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

3.11 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่ สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่ง พิจารณาสั่งการต่อไป

4. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

4.1 ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

4.2 ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของ ทางการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

4.3 ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิด ความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

4.4 ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

4.5 ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

5.6 ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

4.7 ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทํานิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

5. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

5.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

5.2 เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

5.3 ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

5.4 ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ 5.2 หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

5.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

5.6 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

5.7 ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5.8 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

6. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

6.1 ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

6.2 ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

6.3 ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัด

อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

6.4 ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

6.5 ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

6.6 ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

6.7 ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

6.8 สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

6.9 ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

6.10 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดเสียหายหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

6.11 เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

7. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

7.1 ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่งานปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

7.2 ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

7.3 เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

7.4 ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

7.5 ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

8.1 ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุจริตเต็มกำลังความสามารถ

8.2 ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

8.3 ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

8.4 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

8.5 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

8.6 ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

8.7 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

8.8 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

8.9 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

8.10 ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายคุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชน

8.11 ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

8.12 พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

8.13 พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

8.14 จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

8.15 ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

9.1 จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

9.2 เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัยหรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

9.3 เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

9.4 ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

9.5 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

9.6 มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

9.7 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

9.8 รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

9.10 รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

9.11 ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

9.12 ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

10. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

10.1 ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

10.2 สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม
- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้
- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น ก้นหลิกเลียงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข
- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

10.3 การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ
- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อเกิดสติใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง
- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

10.4 ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

11. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

11.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

11.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัย

หรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

11.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

11.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

1. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.//(2553)//คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2563./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
2. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569