****

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

 **ของเทศบาลตำบลดอนตรอ**

 **อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช**

 **ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566**

 **คำนำ**

 เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ และหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องที่ของตนเอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พ.ศ.2546) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับส่วนราชการต่างๆได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ จึงมีความจำเป็นและจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในการจัดบริหารงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับข้อ 14 แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2545

 การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

 เทศบาลตำบลดอนตรอได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

 เทศบาลตำบลดอนตรอ

 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

เทศบาลตำบลดอนตรอ

--------------------

**สารบัญ**

 **เรื่อง หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 1

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2

4. สภาพปัญหา ความต้องการประชาชน ในเขตพื้นที่เทศบาล 12

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล 18

6. ภารกิจ และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ 35

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 35

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 38 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 49

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 51

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 55

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างประจำ 58

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง 59

**ภาคผนวก**

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕61 – ๒๕63

- รายงานการประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕61 – ๒๕63

- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลดอนตรอ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563

เทศบาลตำบลดอนตรอ

-----------------------------

**1. หลักการและเหตุผล**

 1.1 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2545 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)กำหนด

 ๑.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนตรอ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566

**2. วัตถุประสงค์**

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ของเทศบาลตำบลดอนตรอ มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำดังนี้

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนตรอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนตรอ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2496) และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดขอบของส่วนราชการหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนตรอให้เหมาะสม

 -2-

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนตรอสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนตรอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

**3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลดอนตรอ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบล ดอนตรอเป็นประธานกรรมการ ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ของหน่วยงาน โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนตรอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562 ตลอดจนกฏหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนตรอ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนตรอ บรรจุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาอย่างไร หากลักษณะงานที่ทำปัจจุบันไม่ต้องตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนของราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ ทำให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สมารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

 -3-

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านงานช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

 3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังกล่าว

 3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

 3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

 3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจจะทำให้เกิดการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

 3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายคลึงกันได้ โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

 3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

 -4-

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบ มากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right job) มากกว่า การเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่ง ในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทงานวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจเกิดกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planing Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

 - การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

 - การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Precess Re-engineer)อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

 - การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคต ต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจงานที่จะเพิ่ม/ลดลง

**กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

 **กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

* **The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
* **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่าง ของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลัง ในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

 -5-

* **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการ ในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่ การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใน ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์ จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”
* **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”
* **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

**กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

 **(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภท อย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลดอนตรอ ดังนี้

* **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงาน ที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

 -6-

* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ เทศบาลตำบลดอนตรอเป็นเทศบาลสามัญ และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
* พนักงานจ้างทั่วไป
* พนักงานจ้างตามภารกิจ

**(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ**

 การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจน การกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

 - **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

 - **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

 **- กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

 -7-

 **(3) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลดอนตรอ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัย การผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



 -8-

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลดอนตรอ ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ 1 Strategic objective** : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนตรอ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลดอนตรอ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมใน การพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลดอนตรอ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและ มีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

* + **พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
		- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
		- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
		- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
	+ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
		- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับเทศบาลตำบลดอนตรอ
		ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
		สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
		- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

 -9-

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลดอนตรอ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

 **จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

 **แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

 **กระจกด้านที่ 4 Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลดอนตรอ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลดอนตรอ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับ การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและ ตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลดอนตรอ (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues**: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

* + - **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลดอนตรอ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
		- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลดอนตรอ
		เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
		- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศบาลตำบลดอนตรอ รองนายกเทศบาลตำบลดอนตรอ ปลัดเทศบาลตำบลดอนตรอ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนตรอ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

 -10-

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลชะเมาและเทศบาลตำบลเกาะทวด ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **เทศบาลตำบลดอนตรอ** | **เทศบาลตำบลเกาะทวด** | **เทศบาลตำบลชะเมา** |
| **กรอบอัตรากำลังคน** | 37 | 37 | 23 |

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนตรอ เทศบาลตำบลเกาะทวด และเทศบาลตำบลชะเมา ซึ่งเป็นเทศบาลสามัญ ที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ของเทศบาลตำบลดอนตรอ จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ในการขณะนี้ แต่หากเป็นงานที่ลักษณะยุ่งยากและค่อยข้างละเอียดอ่อน จำเป็นต้องการผู้รับผิดชอบที่มีความเชี่ยวชาญ เช่น งานสาธารณสุข งานบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มขึ้นมาภายหลังได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

 **(4) ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลดอนตรอ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

 - ทำให้เทศบาลตำบลดอนตรอ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลดอนตรอสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลดอนตรอ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

 - ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลดอนตรอ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

 - การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลดอนตรอ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนตรอ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

 - ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วย การวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

 -11-

- ช่วยให้เทศบาลตำบลดอนตรอ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลดอนตรอ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลดอนตรอ โดยรวม

- การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนตรอ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

- ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

##  (5) กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

 1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

 2) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

 - ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลดอนตรอ

 - ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลดอนตรอ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

 - วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

 3) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลดอนตรอ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

 4) เทศบาลตำบลดอนตรอ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

 5) เทศบาลตำบลดอนตรอ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ 2564 – 2566

 6) เทศบาลตำบลดอนตรอ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

 -12-

**4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่เทศบาล**

####  สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญของตำบลดอนตรอ

#####  1. สภาพทั่วไป

**1.1 ที่ตั้ง**

 เทศบาลตำบลดอนตรอ เป็นตำบลหนึ่งในจำนวน 4 ตำบล ของอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช ห่างจากที่ว่าการอำเภอเฉลิมพระเกียรติ ระยะทางประมาณ 2.5 กิโลเมตร

**1.2 อาณาเขตพื้นที่**

 เทศบาลตำบลดอนตรอ มีอาณาเขตพื้นที่ ประมาณ 20.64 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 12,900 ไร่

**1.3 เขตการปกครอง**

 -13-

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลท่าเรือ อำเภอเมือง ตำบลชะเมา อำเภอปากพนัง

จังหวัดนครศรีธรรมราช

 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลเชียรเขา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ เขตตำบลชะเมา

อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

 ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลเชียรเขา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ

 จังหวัดนครศรีธรรมราช

 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลสวนหลวง ตำบลทางพูน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ

 จังหวัดนครศรีธรรมราช

**1.4 จำนวนหมู่บ้าน**

 เทศบาลตำบลดอนตรอ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 5 หมู่บ้าน ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **หมู่ที่** | **ชื่อหมู่บ้าน** | **ชื่อผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน** |
| 1. | บ้านชะเมา - สำทำ | เชาวลิตร สุขเกื้อ (กำนัน) |
| 2. | บ้านประดู่โพรง | นายนพดล ขนานคล้าย |
| 3. | บ้านดอนตรอ | นายสุพจน์ สุขเกื้อ |
| 4. | บ้านทุ่งคา | นางสมศรี ดวงสุวรรณ์ |
| 5. | บ้านยางยวน | นายสมโภชน์ หยูทอง |

**1.5 ประชากร** ประชากรทั้งสิ้น 5,63๕ คน แยกเป็น ชาย 2,78๓ คน หญิง 2,85๒ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 273 คน/ตารางกิโลเมตร มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 1,6๙๗ ครัวเรือน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, อำเภอเฉลิมพระเกียรติ: กันยายน 255๙ )

#####  ข้อมูลประชากรตำบลดอนตรอ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **หมู่ที่** | **ประชากรชาย** | **ประชากรหญิง** | **รวม** |
| 1.บ้านชะเมา-สำทำ | 810 | 78๕ | 1,5๙๕ |
| 2.บ้านประดู่โพรง | 4๐1 | 41๘ | 8๑๙ |
| 3.บ้านดอนตรอ | 48๑ | 4๘๒ | 9๖๓ |
| 4.บ้านทุ่งคา | 32๙ | 33๙ | 66๘ |
| 5.บ้านยางยวน | 7๖๒ | 82๘ | 1,5๙๐ |
| **รวม** | **2,78๓** | **2,8๕๒** | **5,63๕** |

(สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, อำเภอเฉลิมพระเกียรติ: กันยายน 255๙ )

 **2. สภาพทางเศรษฐกิจ**

 2.1 ประชากรในตำบลดอนตรอส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนาข้าว ไร่นาสวนผสม และบางส่วนออกไปรับจ้างนอกพื้นที่

 อาชีพหลัก อาชีพเกษตรกรรม (ทำนา)

 อาชีพรอง รับจ้าง

 2.2 หน่วยธุรกิจในเขตตำบลดอนตรอ

 ปั้มน้ำมันและก๊าซ จำนวน 3 แห่ง

 โรงสี จำนวน 13 แห่ง

 ตลาดสด จำนวน 3 แห่ง

##### -14-

##### ข้อมูลเศรษฐกิจและการประกอบอาชีพของประชากร

ตารางแสดงการประกอบอาชีพของประชากรในตำบล แยกเป็นรายหมู่บ้าน

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ครัวเรือนที่ประกอบอาชีพ | หมู่ที่ / จำนวน | รวม |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. อาชีพทำสวน (ครัวเรือน) | - | - | - | - | 4 | 4 |
| 2. อาชีพทำนา (ครัวเรือน) | 255 | 150 | 120 | 50 | 300 | 845 |
| 3. อาชีพรับจ้าง (คน) | 183 | 33 | 300 | 34 | 30 | 580 |
| 4. อาชีพค้าขาย (ครัวเรือน) | 13 | 18 | 32 | 10 | 15 | 138 |
| 5. อาชีพเลี้ยงสัตว์ (ครัวเรือน) | 58 | 59 | 13 | 20 | 119 | 269 |
| 6. อาชีพรับราชการ (ครัวเรือน) | 6 | 8 | 13 | 6 | 18 | 51 |

**3. สภาพทางสังคม**

 3.1 การศึกษา

 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1 แห่ง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 แห่ง

 ระบบเสียงตามสาย จำนวน 8 แห่ง

 ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี จำนวน 1 แห่ง

 ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน จำนวน 3 แห่ง

 3.2 สถาบันและองค์กรศาสนา

 ⮚ วัด/สำนักสงฆ์ จำนวน 3 แห่ง

 ⮚ ศาลเจ้า จำนวน 1 แห่ง

 3.3 การสาธารณสุข

 🟅 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล/หมู่บ้าน จำนวน 1 แห่ง

 🟅 สถานพยาบาลเอกชน จำนวน 2 แห่ง

 🟅 ร้านขายยาแผนปัจจุบัน จำนวน 3 แห่ง

 อัตราการใช้ส้วมซึม จำนวน 100 เปอร์เซ็นต์

3.4 ขนบธรรมเนียมประเพณี พิธีกรรม

 🟅 ประเพณีวันเข้าพรรษา เดือน 8 ประชาชนโดยเฉพาะผู้ปกครองที่มีบุตรชายที่มีอายุเข้าเกณฑ์อุปสมบทจะนำบุตรไปบวชที่วัดในท้องถิ่นหรือวัดใกล้เคียง เพื่อเป็นการตอบแทนบุญคุณพ่อแม่อย่างน้อย 1 พรรษา บางครอบครัวผู้หญิงที่บนบานเอาไว้จะบวช (ชี) แก้บนหรือบวชด้วยศรัทธา 3 วัน 5 วัน ก็จะถือโอกาสบวชถือศีล ในช่วง นี้

 🟅 ประเพณีวัดสารท เดือน 10 ถือปฏิบัติด้วยศรัทธามาแต่ดึกดำบรรพ์ โดยถือคติว่าปลายเดือน 10 ของแต่ละปี เป็นระยะที่พืชพันธุ์ธัญญาหารในท้องถิ่นออกผลในช่วงที่ชาวเมือง ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นเกษตรกรชื่นชมยินดี ช่วงหนึ่งพุทธศาสนิกชนในท้องถิ่นนิยมนำขนมพอง ลา ไปทำบุญบังสกุล ตามพิธีทางพุทธศาสนา อุทิศส่วนกุศลไปให้พ่อแม่ ปู่ย่า ตา ยาย พี่น้อง ลูกหลานที่ล่วงลับไปแล้ว ลูกหลานญาติพี่น้องที่ไปอยู่ที่อื่นจะพากันกลับบ้านเพื่อทำบุญร่วมกันถือเป็นวันรวมญาติ โดยเฉพาะจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นจังหวัดเดียวในประเทศไทยที่จัดงานเดือน 10 ยิ่งใหญ่ที่สุด

 -15-

 🟅 ประเพณีชักพระ (ลากพระ) เดือน 11 เป็นประเพณีที่สืบทอดกันมาแต่โบราณ กระทำกัน ในวันแรม 1 ค่ำ เดือน 11 โดยมีเรือพระทั้งทางบกและทางน้ำ มีการประกวดพนมพระ จัดงานอย่างสนุกสนาน วันนี้ผู้คนนิยมทำขนมต้ม ขนมปัด ไปถวายพระและแขวนที่พนมพระด้วย ในตอนเช้าตรู่พุทธศาสนิกชนจะต้องจัดอาหารคาวหวาน ผลไม้ ขนมต้มไปตักบาตร เรียกว่า “ตักบาตรเทโว”

 🟅 ประเพณีลอยกระทง (วันเพ็ญเดือน 12 ) บางแห่งเรียกว่าลอยโคม มีการจัดดอกไม้ ธูปเทียน ตัดผม ตัดเล็บมือ เล็บเท้าและสตางค์ใส่ลงในกระทง หรือแพหลายรูปแบบลงลอยน้ำ เชื่อกันว่าถ้ากระทงลอยไปไกลชีวิตจะราบรื่น ถ้ากระทงคว่ำเชื่อว่าเป็นว่าเป็นสิ่งไม่ดี

วัฒนธรรมและประเพณีที่เปลี่ยนแปลงไปหรือขาดการสืบทอด วัฒนธรรมและประเพณีในชุมชนมีมากมายหลายอย่าง บางอย่างสามารถอนุรักษ์ให้สืบทอดต่อๆกันมาได้ แต่บางอย่างขาดการสืบทอด การเปลี่ยนแปลง และขาดหายไป ด้วยเหตุบ้านเมืองเจริญขึ้นและทันสมัยมีการใช้วัสดุสำเร็จรูปกลายเป็นเรื่องของเศรษฐกิจไป ประเพณีต่างๆ ที่ขาดการสืบทอดเช่น

 - การเล่นสะบ้าในวันสงกรานต์

 - กาหลอในงานศพ

 - รำโทนต่างๆ

 - การว่าเพลงบอกในเทศกาลสงกรานต์

 - มโนราห์โรงครู

 - การก่อเจดีย์ทราย

 - การทำขวัญข้าว

 - การไถนาด้วยวัว ควาย

 การตั้งถิ่นฐานบ้านเรือน

 รูปแบบดั้งเดิม

 เป็นกลุ่มบ้านเรือนที่อยู่ชิดติดกันหลายๆหลัง ส่วนใหญ่เป็นบ้านเครือญาติ ลักษณะบ้านเรือนเป็นเรือนไม้ใต้ถุนสูง ปูด้วยกระดานหรือฟาก กั้นด้วยไม้หรือจาก มุงด้วยกระเบื้องดินเผา หรือกระเบื้องซีเมนต์หรือ มุงด้วยจากตามมาตรฐานของครอบครัว

รูปแบบใหม่

 กลุ่มบ้านเริ่มกระจัดกระจายไปอยู่ในพื้นที่เศรษฐกิจและใกล้เส้นทางคมนาคมเป็นบ้านสองชั้น ชั้นล่างก่ออิฐถือปูน ชั้นบนเป็นบ้านไม้ และบ้านชั้นเดียวก่ออิฐถือปูนทั้งหลัง ส่วนใหญ่มุงกระเบื้องลอนทั้งนั้น

 วัฒนธรรมและประเพณีที่ดำรงรักษาไว้หรืออนุรักษ์ฟื้นฟูขึ้นมาใหม่

 วัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นในชุมชน โดยเฉพาะตำบลดอนตรอ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช ชุมชนเห็นความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรม และประเพณีเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน และเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ ถือเป็นทุนทางสังคมที่สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนตำบลดอนตรอ ตระหนักถึงเรื่องนี้อยู่เสมอ จึงได้จัดให้มีกิจกรรมต่างๆเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณีโดยตลอด ดังนี้

 ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ กลุ่มชนในเขตตำบลดอนตรอ นิยมไปทำบุญตักบาตรที่วัด หรือจุดนัดหมายและร่วมจัดงานรื่นเริงต่างๆเพื่อความสุข ความเป็นสิริมงคลแก่ตนเองและครอบครัว

 ประเพณีวันมาฆบูชา (วันเพ็ญเดือน3) พุทธศาสนิกชนในเขตตำบลดอนตรอ จะนำดอกไม้ ธูปเทียนไปเวียนเทียนที่วัดโดยพร้อมเพรียงกัน

 -16-

 ประเพณีวันสงกรานต์เดือน 5 ชาวบ้านเรียกกันว่า “วันว่าง” ถือเป็นวันกตัญญูผู้สูงอายุ ผู้มีพระคุณผู้ที่เราเคารพนับถือ ถือเป็นวันปีใหม่ของไทย นิยมไปอาบน้ำและรดน้ำดำหัวขอพรจากผู้ใหญ่ มอบของขวัญ ทำบุญเลี้ยงพระ จำเริญอายุผู้สูงอายุ และเล่นสาดน้ำสงกรานต์ของพวกหนุ่มสาวเป็นการสนุกสนานวันหนึ่งด้วย

 ประเพณีวันวิสาขบูชา (วันเพ็ญเดือน 6) พุทธศาสนิกชนนิยมนำดอกไม้ธูปเทียนไปเวียนเทียน ที่วัดและประเพณีอีกอย่างหนึ่ง คือประเพณีแห่ผ้าขึ้นธาตุเป็นประเพณีสืบทอดกันมาช้านานโดยพุทธศาสนิกชนร่วมกันจัดผ้าขาว ผ้าเหลือง ผ้าแดง แล้วแห่แหนช่วยกันจับชายผ้าเดินตามถนนเป็นขบวนนำเข้าสู่วัดพระธาตุแล้วเอาผ้าโอบฐานเจดีย์พระบรมธาตุ ประชาชนในอำเภอเฉลิมพระเกียรติ โดยเฉพาะผู้เฒ่าผู้แก่ในตำบลดอนตรอ จะเข้าร่วมขบวนแห่เป็นประจำทุกปี

 ระบบการช่วยเหลือกัน ในท้องถิ่นตำบลดอนตรอ มีธรรมเนียมหลายอย่างแสดงออกถึง ความมีน้ำใจช่วยเหลือกัน เพราะสภาพความเป็นอยู่เต็มไปด้วยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เมื่อบ้านผู้ใดตกทุกข์ได้ยากก็มักจะเกื้อกูลให้ความช่วยเหลือทุกวิถีทางไม่ทอดทิ้งให้ฝ่าฟันอุปสรรคด้วยตนเองอย่างโดดเดี่ยว กิจกรรม ในระบบนี้จะเป็นไปในรูปของการไหว้วานหรือออกปาก คล้ายคลึงกับการลงแขกของภาคกลาง เช่น ออกปาก ไถนา ออกปากดำนา ออกปากเกี่ยวข้าว และออกปากหามเรือน ต้น

 ระบบทางเศรษฐกิจ เป็นระบบที่มีความสัมพันธ์กันทางด้านการค้าขายแลกเปลี่ยนสิ่งของ กับเงินตรา โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ มีผลผลิตจากการทำนาข้าว พืชสวน พืชไร่ การประมง จะนำผลผลิตที่เหลือจากบริโภคออกจำหน่ายโดยมีพ่อค้าแม่ค้าคอยรับซื้อ

**4. การบริการพื้นฐาน**

 4.1 การสื่อสารและโทรคมนาคม

 - โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน 3 แห่ง

 - อินเตอร์เน็ตตำบล จำนวน 1 แห่ง

 4.2 การไฟฟ้า

 ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้

 4.3 แหล่งน้ำธรรมชาติ

 - บึง หนอง และอื่นๆ จำนวน 2 แห่ง

4.4 แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

 - ฝาย จำนวน 1 แห่ง

 - บ่อน้ำตื้น จำนวน 314 แห่ง

 - บ่อบาดาล จำนวน 4 แห่ง

 - ประปาหมู่บ้าน จำนวน 4 แห่ง

 4.5 การคมนาคม

 ตำบลดอนตรอเป็นตำบลที่มีการคมนาคมสะดวก เพราะมีถนนสายหลักและเชื่อมโยงกันเป็น ส่วนใหญ่ มีถนนสายหลักที่สำคัญ 1 สาย คือทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4104 ถนนสายนครศรีฯ – สงขลา และมีถนนสายต่างๆในเขตพื้นที่ตำบลดอนตรอ

 - ถนนคสล. จำนวน 13 สาย

 - ถนนลาดยาง จำนวน 1 สาย

 - ถนนลูกรัง จำนวน 3 สาย

- ถนนหินคลุก จำนวน 30 สาย

 -17-

 - ถนนหินผุ จำนวน - สาย

 - ถนนดิน จำนวน 1 สาย

 - สะพานคสล. จำนวน 7 สะพาน

 - สะพานไม้ จำนวน 1 สะพาน

**5. ข้อมูลอื่นๆ**

 5.1 ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

 ทรัพยากรดินในเขตพื้นที่ตำบลดอนตรอ เหมาะแก่การเพาะปลูก

 5.2 การรวมกลุ่มของประชาชน

 - กลุ่มอาชีพ จำนวน 5 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มทำนา 2. กลุ่มเลี้ยงสัตว์

3. กลุ่มข้าวซ้อมมือ 4. กลุ่มข้าวหลาม 5. กลุ่มเกษตรกร

 - กลุ่มออมทรัพย์ จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน 2. กลุ่มสัจจะ

3. สถาบันการเงินบ้านใต้หล้า 4.กลุ่มออมทรัพย์บ้านทุ่งคา

 - กลุ่มอื่นๆ จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มทำน้ำยาอเนกประสงค์ 2. กลุ่มปุ๋ยหมัก

3. ร้านค้าชุมชน 4. กลุ่มขายของริมทาง

จากการการจัดทำประชาคมประชาชน เทศบาลตำบลดอนตรอได้สอบถาม ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านว่า ภายในหมู่บ้านของตนนั้นมีปัญหา ในด้านใดบ้างและต้องการให้เทศบาลตำบลดอนตรอดำเนินการพัฒนาในด้านใดและอย่างไร โดยให้ระบุถึงสิ่งที่ต้องการเป็นข้อ ๆ ไป จากนั้นทางหน่วยงานได้รวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ ในตำบลดอนตรอนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

**ปัญหาและความต้องการด้านระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค**

 (1) การก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพานและรางระบายน้ำ ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาหลักปัญหาหนึ่ง ที่เกือบจะทุกหมู่บ้านประสบ เพื่อใช้ในการสัญจรไปมาได้สะดวก และลำเรียงสินค้าออกไปจำหน่ายในพื้นที่ตำบลและนอกเขตตำบล รวมทั้งป้องกันปัญหาน้ำท่วมด้วย

(2) การปรับปรุงและซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน ต้องการให้มีการปรับปรุงระบบการผลิตน้ำประปาของตำบลให้เพียงต่อความต้องการ และปรับปรุงคุณภาพของน้ำให้ดีขึ้น รวมถึงการก่อสร้างขึ้นมาใหม่สำหรับบางหมู่บ้าน นอกจากนี้ ยังต้องการที่กักเก็บน้ำเพื่อใช้อุปโภคบริโภคภายในชุมชนอีกด้วย

 (3) การซ่อมแซมและติดตั้งไฟกิ่ง หมู่บ้านส่วนใหญ่ยังขาดแคลนไฟฟ้าส่องสว่างภายในชุมชน ทำให้ การสัญญาจรไปมาในเวลากลางคืนไม่สะดวก เสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม และการลักเล็กขโมยน้อย

 (4) แหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง ตื้นเขิน ไม่มีแหล่งสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง จะต้องหาแหล่งสำรองน้ำเอาไว้

 (5) หอกระจายข่าวและเสียงตามสายยังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ทำให้ติดต่อสื่อสารระหว่างประชาชนและเทศบาลไม่ชัดเจน คาดเคลื่อน จึงต้องดำเนินการติดตั้งหอกระจายข่าวและเสียงตามสายในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีช่องทางการรับรู้ข่าวสารมากขึ้น

 -18-

**ปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจ**

(1) การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน โดยการสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มสตรีแม่บ้าน การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การจัดหาพันธุ์สัตว์เพื่อทำเป็นอาชีพเสริม การจัดทำธนาคารข้าว การพัฒนาร้านค้าชุมชน การสนับสนุนเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำในการประกอบอาชีพ

(2) การอบรมให้ความรู้และทักษะด้านการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

(3) การจัดหาตลาดเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตรต่าง ๆ

(4)

 **ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาสังคม**

(1) การซ่อมแซมและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน

(2) การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เยาวชนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์

(3) การสนับสนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริมนมให้มากขึ้น

(4) การดูแลและส่งเสริมสวัสดิภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

(5) การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้ได้รับอย่างทั่วถึงมากขึ้น

(6) การส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มเยาวชน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ อื่น ๆ การก่อสร้างสนามกีฬาและจัดหาอุปกรณ์การกีฬา

(7) การสร้างสวนสาธารณะและที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน

(8) การติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะ การก่อสร้างหอประชุมประจำหมู่บ้าน

(9) การติดตั้งถังขยะภายในชุมชน และจัดหาแหล่งทิ้งขยะที่เหมาะสม

(10) การจัดตั้งกองทุนยาสามัญประจำหมู่บ้าน

(11) การจัดหาสถานพยาบาลเบื้องต้นประจำหมู่บ้าน

(12) การแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคเอดส์ภายในพื้นที่มากขึ้น การให้ความรู้และรณรงค์ในเรื่องยาเสพติดและโรคเอดส์ยังมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง

(13) ประชาชนไม่เคารพกฎจราจรและกฎหมายอื่นของรัฐ

(14) การว่างงานและความยากจนของประชาชนในพื้นที่มีเพิ่มขึ้น

 **ปัญหาและความต้องการด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

(1) การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น อาทิเช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีชักพระ ประเพณีแห่เทียนพรรษา เป็นต้น

(2) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล เช่น การปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์วัดดอนตรอ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว เป็นต้น

(3) เยาวชนไม่ให้ความสำคัญในขนมธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

**ปัญหาและความต้องการด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

 (1) ในเขตพื้นที่ตำบลดอนตรอ มีประชากรค่อนข้างหนาแน่น จึงทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยค่อนข้าง

จะมีมาก ประชากรจึงมีความต้องการระบบการจัดเก็บขยะที่ดี ปริมาณถังขยะที่มีเพียงพอ

 (2) ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 **ปัญหาและความต้องการด้านการเมืองการบริหารองค์กร**

 (1) เนื่องจากบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนตรอส่วนมาก โดยเฉพาะในฝ่ายการเมืองมีคุณวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ทำให้มีความต้องการที่จะพัฒนาหรือยกระดับองค์ความรู้ของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

 -19-

**ปัญหาและความต้องการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

(1) ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของตำบลดอนตรอ ยังมีปัญหาในเรื่องที่ยังขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในพื้นที่ อาทิเช่น รถยนต์ กู้ชีพกู้ภัย เครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น

ปัญหาและความต้องการสาธารณสุขในหมู่บ้านและตำบล

(1) การให้บริการสาธารณสุขยังไม่ครอบคลุมและไม่ทั่วถึง

(2) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังขาดความพร้อมและเครื่องมือเครื่องใช้ในการรักษาพยาบาลที่ได้มาตรฐาน

(3) การสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลยังไม่ทั่วถึงทุกกลุ่ม

(4) การป้องกันโรคติดต่อต่างๆยังไม่ทั่วถึงและดีพอ

(6) การประชาสัมพันธ์ด้านสุขภาพอนามัยยังมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล**

 การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดอนตรอนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษา เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยประชาชนมีส่วนร่วม

 การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พ.ศ.2546) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เทศบาลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลักของเทศบาลตำบลดอนตรอ

**จุดแข็ง (strength)**

 1.เทศบาลตำบลดอนตรอมีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะและแก้ไข

ความเดือดร้อนของประชาชน

 2. มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลตำบลดอนตรอกับส่วนราชการอื่น

 3. มีอำนาจในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในการบริหารท้องถิ่น

 4. สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน

 5. ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรม

**จุดอ่อน (Weakness)**

 1. สภาพปัญหาความแห้งแล้ง

 2. ประชาชนมีเวลาว่างจากการประกอบอาชีพหลัก

 3. การกำจัดขยะมูลฝอยยังไม่ถูกลักษณะ

 4. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการรวมกันพัฒนาท้องถิ่น

 5. สภาพของถนนยังไม่สามารถในการเดินทาง

 -20-

 6. บุคลากรในองค์กรท้องถิ่นมีจำนวนไม่เพียงพอ ต้องรองรับปริมาณงานมาก และงานนั้นไม่ใช่

งานที่ถนัด และตรงกับสายงาน และไม่ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล

**โอกาส (Opportunty)**

 1. พื้นที่ตั้งใกล้กับศูนย์กลางตลาดกลางพืชผลสามารถขนส่งผลผลิตได้อย่างรวดเร็ว

 2. ชุมชนสามารถขยายตัวและขยายโอกาสได้อีกมาก

 3. รัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น โดยการถ่ายโอนภารกิจด้านการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น

**อุปสรรค(Threat)**

 1 ปัญหาน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก และการขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง

 2. การบริหารงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น บางอย่างยังมีข้อจำกัดทางกฏหมาย

 3. ประชาชนขาดความรู้ในการให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

 4. การถ่ายโอนงบประมาณการพัฒนาของรัฐบาลมีความล่าช้า

 จึงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงสภาพปัญหา ได้ดังนี้

 **แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี**

 ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมี การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอด แนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

 ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

 มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคาม จากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

 (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

 (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

 (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการ ความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

 (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษา ดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

 -21-

 (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

 (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและ ระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษา ความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

 (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

 ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

 เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพ การผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถ ทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

 (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้าง ความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจน การพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

 (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

 - ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำการเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตร ที่มีศักยภาพ และอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

 - ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบัน ที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่า และยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

 - ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ

 (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

 (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

 -22-

 (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

 (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

 เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

 (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

 (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

 (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

 (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

 (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัว ในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

 เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้าไปสู่สังคม ที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

 (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

 (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

 (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

 (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

 (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

 เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

 (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

 (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้ มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

 (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

 (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

 (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

 (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

 ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

 -23-

 (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

 (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

 (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

 (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

 (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

 (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

 (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒**

 กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนา ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิต

สินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

 เป้าหมาย

 ๑) การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

 (๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

 (๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท และ ๓๐๑,๑๙๙ บาทต่อคนต่อปี

 (๓) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

 (๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

 ๒) การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

 (๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

 (๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

 (๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓) การลดความเหลื่อมล้าในสังคม

 (๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

 (๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

 -24-

 ๔) การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

 (๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

 (๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

 (๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

 (๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

 ๕) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

 (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

 (๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น

 (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

**THAILAND ๔.๐**

 รัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา มุ่งมั่นในการนำ “โมเดลประเทศไทย ๔.๐” หรือ “ไทยแลนด์ ๔.๐” มาใช้ เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นกับดัก ๓ กับดักที่กำลังเผชิญ ทั้ง ๑) กับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ๒) กับดักความเหลื่อมล้ำ (Inequality Trap) ๓) กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา (Imbalance Trap) เป้าหมายเพื่อนำประเทศมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านโมเดลนี้

 ก่อนหน้าที่จะมีการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ นั้น ไทยเริ่มก้าวสู่โมเดลไทยแลนด์ ๑.๐ หลังจากเริ่มต้นพัฒนาภาคเกษตรกรรม แล้วจึงค่อยปรับมาสู่ไทยแลนด์ ๒.๐ การลงทุนอุตสาหกรรมเบาที่มุ่งเน้นแรงงานราคาต่ำ เช่น สิ่งทอ อาหาร และมาสู่ ไทยแลนด์ ๓.๐ มุ่งเน้นการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมหนัก ซึ่งการพัฒนาของประเทศไทยใน ๓ ช่วงแรกนั้น ไทยมีการอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงสุดเฉลี่ยถึง ๗% ต่อปี แต่มาถึงจุดหนึ่งหลังปี ๒๕๔๐ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลงมาเป็น ๓-๔% ต่อปี

 เหตุผลสำคัญเพราะไทยไม่เคยปรับโครงสร้างเศรษฐกิจอย่างจริงจังมาก่อน และไม่เคยมีการพัฒนาเทคโนโลยีของตัวเอง แรงงานไม่ได้มีทักษะจนกลายเป็นปัญหาความเหลื่อมล้ำของโอกาส ซึ่งในช่วงนี้รัฐบาลต้องการก้าวกระโดดข้ามหุบเหว ซึ่งต้องใช้ความกล้าหาญทางการเมือง และต้องใช้พลังที่เรียกกว่าพลังประชารัฐในการขับเคลื่อนไทยแลนด์ ๔.๐

 ๓ กลไกขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ กลไกขับเคลื่อน (Engines of Growth) ชุดใหม่ ประกอบด้วย

 ๑) Productive Growth Engine ซึ่งเป้าหมายสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ประเทศ ที่มีรายได้สูง ( High Income Country) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และ ความคิดสร้างสรรค์

กลไกดังกล่าว ประกอบไปด้วย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ การบริหารจัดการสมัยใหม่ และการสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาโมเดลธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม กิจการร่วมทุนรัฐและเอกชนในโครงการขนาดใหญ่ รวมถึงการบ่มเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการตอบโจทย์ความพยายามในการก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลางที่ไทยกำลังเผชิญอยู่

 ๒) Inclusive Growth Engine เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์และเป็นการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งที่เกิดขึ้น โดยกลไกนี้ ประกอบด้วย การสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัด การพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานรากในชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อตอบโจทย์ประเด็นปัญหา และความท้าทายทางสังคมในมิติต่างๆ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ การส่งเสริม

 -25-

และสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก การสร้างงานใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะและการเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก และการจ่ายภาษีให้แก่ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข (Negative Income Tax) เพื่อแก้ไขกับดักความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

 ๓) Green Growth Engine การสร้างความมั่งคั่งของไทยในอนาคต จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบโจทย์การหลุดออกจากกับดักความไม่สมดุลของการพัฒนาระหว่างคนกับสภาพแวดล้อม

 โดยกลไกนี้ประกอบด้วย การมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทน การปรับแนวคิดจากเดิมที่คำนึงถึงความได้เปรียบเรื่องต้นทุน (Cost Advantage) เป็นหลัก มาสู่การคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้จากการลดความสูญเสีย ที่เกิดขึ้นทั้งระบบ (Lost Advantage) หัวใจสำคัญอยู่ที่การพัฒนากระบวนการผลิตให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด อันจะเกิดประโยชน์กับประเทศและประชาคมโลกด้วยในเวลาเดียวกัน ทั้ง ๓ กลไกขับเคลื่อน “ประเทศไทย ๔.๐″ ถือเป็นการปฏิรูปประเทศไทยไปสู่ความมั่งคั่งอย่างมั่นคงและยั่งยืน เพื่อให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ซึ่งถือเป็นเปลี่ยนโมเดลเศรษฐกิจจากการพึ่งพาการลงทุนต่างประเทศ มีการลงทุนการวิจัยและพัฒนาตัวเองน้อยมากโดยมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาคน สร้างการวิจัยและพัฒนา โครงสร้างเศรษฐกิจ ให้

ไทยสามารถอยู่ได้ในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งรัฐบาลต้องกล้าพอที่จะถอดกับดักจากการดึงเงินลงทุนต่างประเทศ เอาเทคโนโลยีของต่างชาติมา และต้องยืนอยู่บนขาตัวเองในระดับหนึ่ง



**แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด**

**แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย**

**⦁ วิสัยทัศน์ (Vision)**

 **“ศูนย์กลางการสร้างสรรค์เศรษฐกิจการเกษตรและการท่องเที่ยวระดับนานาชาติ”**

**นิยาม** : “ศูนยกลางการสรางสรรคเศรษฐกิจการเกษตร” การพัฒนากลุมจังหวัดใหเปนศูนยกลาง การผลิตทางการเกษตร (การผลิตวัตถุดิบขั้นตน) และอุตสาหกรรมตอเนื่องจากการเกษตร (การแปรรูปและการ

 -26-

ผลิตสินคาสําเร็จรูป) ที่มีคุณภาพและปลอดภัย โดยเนนที่พืชและสัตวเศรษฐกิจศักยภาพสําคัญของกลุม จังหวัด ไดแก ยางพารา ปาลมน้ำมัน ไมผลและกุ้งทะเล และการเปนแหลงเรียนรูสําคัญในระดับนานาชาติในการพัฒนาการเกษตรและสรางสรรคใหเกิดมูลค่าเพิ่มจากผลผลิตทางการเกษตรดวยเทคโนโลยีสมัยใหมที่สามารถดําเนินการ ไดในระดับพื้นที่บูรณาการรวมกับภูมิปญญาทองถิ่นใหสามารถสรางงาน สรางอาชีพและเปนกลจักรสําคัญในการขับเคลื่อนภาคเศรษฐกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวของ

**นิยาม** : ”ศูนยกลางการทองเที่ยวระดับนานาชาติ” แหลงทองเที่ยวของกลุมจังหวัดเปนจุดมุงหมายปลายทางที่นักท่องเที่ยวทั่วโลกตองการมาเยี่ยมเยือน และการทองเที่ยวของกลุมจังหวัดเปนกลจักรสําคัญในการขับเคลื่อนภาคเศรษฐกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวของและสรางมูลคา คุณคา ตลอดจนสรางรายได และกระจายรายไดสูชุมชนบนฐานของการบริหารจัดการโดยคํานึงถึงความสมดุลและยั่งยืน

**⦁ เป้าประสงค์รวม**

 ๑) พืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมันมีศักยภาพในการแข่งขันและสร้างมูลค่าเพิ่ม แก่ระบบเศรษฐกิจ

 ๒) การท่องเที่ยวได้รับพัฒนาบนฐานทรัพยากรที่หลากหลายให้มีชื่อเสียงระดับนานาชาติ

 ๓) ไม้ผลและสินค้าประมงปลอดภัยต่อการบริโภคและมีศักยภาพในการส่งออก

๔) การคมนาคมขนส่งและระบบโลจิสติกส์ของกลุ่มจังหวัดสามารถรองรับการค้าการลงทุน การท่องเที่ยว

 การเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช**

**วิสัยทัศน์ (Vision)**“นครแห่งอารยธรรม น่าอยู่น่าเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน”

**จุดยืนการพัฒนาจังหวัด (Positioning)**

1. สืบสานศิลปวัฒนธรรม
2. เมืองเกษตรนวัตกรรม และอุตสาหกรรมสีเขียว
3. ศูนย์กลางการคมนาคมขนส่ง และกระจายสินค้าของภาคใต้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)**

1. การบริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจรและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. การพัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมะ ธรรมชาติ และศิลปวัฒนธรรม
3. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
4. การพัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง มั่นคงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช**

**⦁ วิสัยทัศน์**

 **“องค์กรหลักในการพัฒนา ยึดหลักธรรมมาภิบาล และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”**

**⦁ ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช (พ.ศ.๒๕60-๒๕62) ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน ภายใต้แนวคิด “หลักความพอเพียง” ตามแนวพระราชดำริฯ โดยอาศัยกรอบแนวทางจากยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช และภารกิจ ๖ ด้าน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๓๒(๑) รวมทั้ง ได้ทบทวนจากยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับปี พ.ศ.๒๕๕9-๒๕61 ประกอบด้วย

 -27-

**ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้**

 ⬩ **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ**

 ⬩ **พันธกิจ**

 ๑. พัฒนาศักยภาพเกษตรกรให้มีองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเกษตรกร

 ๒. พัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของตลาด วิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิต ด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ฯลฯ

 ๓. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรทั้งที่เป็นอาหาร มิใช่อาหาร และพลังงานทดแทน

 ๔. สนับสนุนการจัดรูปที่ดินเพื่อการพัฒนาชุมชนเมืองและชนบท

 ๕. จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

 ๖. ฟื้นฟู พัฒนาทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยว ทั้งแหล่งท่องเที่ยว บุคลากร ภาคการตลาด ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของจังหวัด

 ๗. ส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์ และพัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยว

 ๘. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยพัฒนาที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้ใหม่ สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาร่วมระหว่างนักวิชาการและชุมชน โดยให้ความสำคัญกับความสอดคล้องกับความต้องการ ภาคเศรษฐกิจชุมชน

 9. พัฒนาความเชื่อมระบบตลาด ระบบขนส่งและระบบโลจิสติกส์

 ⬩ **เป้าหมายการพัฒนา**

 ๑. รายได้ของชุมชนเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ ๑๐ ต่อปี

 ๒. ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากที่ดินอย่างเป็นธรรม ที่ดินมีคุณค่าและได้รับประโยชน์มากขึ้น

 ๓. จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นเมืองน่าท่องเที่ยวติดอันดับของภาคใต้

 ๔. เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมกับศักยภาพของจังหวัด โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าการค้าการลงทุนของจังหวัด

 **⬩ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน**

 ⬩ **พันธกิจ**

 ๑. ฟื้นฟูพื้นที่ป่าและระบบนิเวศให้เกิดความอุดมสมบูรณ์

 ๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีระบบ ช่วยตัดสินใจในการบริหารจัดการน้ำ ระบบพยากรณ์และเตือนภัยน้ำแล้งและน้ำท่วม

 ๓. ส่งเสริมให้มีมาตรการควบคุมการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติในชุมชน ให้อยู่ในขีดความสามารถการรองรับของระบบนิเวศ

 ๔. ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีไทย เพื่อปลูกฝังค่านิยมการบริโภค อย่างพอเพียงและยั่งยืน การสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน

 ๕. ส่งเสริมให้ชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษและควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประชาชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะชุมชน ขยะอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะติดเชื้อ ส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการลดและคัดแยกขยะ ในแหล่งกำเนิด สนับสนุนการสร้างธุรกิจจากขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะ แบบรวมศูนย์

 ๖. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร และสร้างจิตสำนึกของชุมชนในการมีส่วนร่วมติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

 -28-

 ๗. ส่งเสริมสนับสนุนครัวเรือน ชุมชน ใช้พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก พลังงานใสสะอาด

 ๘. สนับสนุนส่งเสริมการรังวัดและจัดทำแผนที่ เพื่อแสดงแนวเขตที่ดินของรัฐ

 ๙. ผลักดันให้มีระบบคุ้มครองสิทธิชุมชนและการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อนุรักษ์ฟื้นฟู ความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่น เพื่อรักษา ปกป้องระบบนิเวศน์ที่เชื่อมโยงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน

 ⬩ **เป้าหมายการพัฒนา**

 ๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลเชิงนิเวศน์อย่างยั่งยืน ประชาชนมีการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขภายใต้คุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี

 ๒. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 ๓. ครัวเรือน ชุมชน มีทางเลือกในการใช้พลังงาน และมีพลังงานใช้อย่างเพียงพอ

 ๔. คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

 ⬩ **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต**

 ⬩ **พันธกิจ**

 ๑. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรภาคประชาสังคมให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการพัฒนาในทุกด้าน

 ๒. พัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชน ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

 ๓. สนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้กับพื้นที่ทางการศึกษาที่ขาดแคลน

 ๔. พัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอนามัย พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ

 ๕. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งเสริมการบริหารจัดการแพทย์แผนไทย (แพทย์ทางเลือก) ทั้งในระดับชุมชน และ สถานพยาบาล

 6. ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพย์และผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลง

 7. ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงและป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อ เฝ้าระวังป้องกันปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่

 8. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

 9. พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่ จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง

 10. ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา ฟื้นฟู ต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก

 ๑1. สงเคราะห์ และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้

 ๑2. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน และส่งเสริมกิจกรรมชุมชน

 ⬩ **เป้าหมายการพัฒนา**

1. ประชาชน/เยาวชน มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

 ๒. ประชาชนได้รับสวัสดิการพื้นฐานอย่างทั่งถึงเป็นธรรม และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

 ๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา รวมทั้งมีอนามัยการเจริญพันธุ์ ที่เหมาะสมในทุกช่วงวัย

 ๔. ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงระบบสุขภาพที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพลดลง

 -29-

 **⬩ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

 ⬩ **พันธกิจ**

 ๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวกปลอดภัยอย่างทั่วถึง

 ๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและครบถ้วนเพียงพอ

 ๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่

 ⬩ **เป้าหมายการพัฒนา**

1. มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน ที่ได้มาตรฐาน มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และเชื่อมโยงกับระบบการขนส่งอื่น รวมทั้งเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
2. มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐาน ที่มีประสิทธิภาพทั่วถึงทุกพื้นที่

 **⬩ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

 ⬩ **พันธกิจ**

 1.รณรงค์สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสริมสร้างวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยและจิตสำนึกธรรมาภิบาลให้แก่เยาวชน ประชาชนทุกระดับ ทุกภาคส่วน

 ๒. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุน ให้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ปรับปรุงระบบข้อมูลและรูปแบบการให้บริการประชาชน ลดขั้นตอนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

 ๓. พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการในระดับชุมชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สนับสนุนให้มีระบบฐานข้อมูลกลางและระบบการติดตามประเมินผล

 ๔. เพิ่มศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ

 ⬩ **เป้าหมายการพัฒนา**

 ๑. ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดี มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

 ๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการแก้ปัญหาและให้บริการประชาชน

 ๓. มีการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของทุกภาคีในการพัฒนา

**ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลดอนตรอ**

  **วิสัยทัศน์**

 **“ ชาวตำบลดอนตรอ มีคุณภาพชีวิตเป็นเลิศ ประเสริฐคุณธรรม พร้อมนำการศึกษา พัฒนาสิ่งแวดล้อม และชุมชนเข้มแข็ง ภายในปี 2560”**

 **ยุทธศาสตร์**

|  |
| --- |
| **ยุทธศาสตร์** |
| 1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 |
| 1. การการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
 |
| 1. การพัฒนาเศรษฐกิจ
 |
| 1. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 |
| 1. การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 |

 -30-

**เป้าประสงค์**

1 พัฒนาระบบระบายน้ำและทางระบายน้ำ

 2 ให้ประชาชนมีสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อ

 3 ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรค

 4 ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคงรู้จักรเก็บออม

 5 อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยการสนับสนุนการจัดกิจกรรมในวันสำคัญ

ทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

 6 จัดการด้านการศึกษาให้ได้มาตรฐานโดยพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

 7 การส่งเสริมพัฒนาการเศรษฐกิจ การพัฒนาศักยภาพเกษตรกร สร้างความเข้มแข็งชุมชนเพื่อ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

 8 บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมและยั่งยืน

 9 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาด้านบุคลากรพัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

 10 ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอย่างยั่งยืน

 **ตัวชี้วัด**

1 มีระบบสาธารณูปโภคและการคมนาคมสะดวก ปลอดภัยและได้มาตรฐาน

 2 ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

 3 ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรค

 4 ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง รู้จักเก็บออม

 5 อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยการสนับสนุนการจัดกิจกรรมในวันสำคัญ ของศาสนาประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

 6 จัดการด้านการศึกษาให้ได้มาตรฐานโดยพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

 7 การส่งเสริมพัฒนาการเศรษฐกิจ การพัฒนาศักยภาพเกษตรกร สร้างความเข้มแข็งชุมชน เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

8 บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมและยั่งยืน

 9 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาด้านบุคลากร พัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

 10 ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อย่างยั่งยืน

 **ค่าเป้าหมาย**

|  |  |
| --- | --- |
|  **ยุทธศาสตร์** | **เป้าหมาย** |
| 1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน | - พัฒนาระบบระบายน้ำและทางระบายน้ำ- ให้ประชาชนมีสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวก แก่ราษฎร |
| 2 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | - ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัย- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นของประชาชนเพิ่มขึ้น- ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต |

 -31-

|  |  |
| --- | --- |
|  **ยุทธศาสตร์** | **เป้าหมาย** |
| 3. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ | - ประชาชนรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพและมีแหล่งจำหน่ายสินค้า |
| 4 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | - ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| 5 การพัฒนาองค์กรและบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี | - ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล และให้ประชาชนได้ทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง |

**กลยุทธ์**

 1 การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน

 2 การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบประปา

 3 การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ

 4 การพัฒนาแหล่งน้ำ

 5 การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 6 การบริหารจัดการขยะมูลฝอย

 7 การบำบัด ฟื้นฟู การเฝ้าระวังและการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 8 การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

 9 การจัดการศึกษา

 10 ส่งเสริมและสนับสนุนการศาสนาการอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

 11 ป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

 12 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

 13 การสร้างความเข้มแข็งชุมชน

 14 ส่งเสริม สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

 15 ส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่น

 16 การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย

 17 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

 18 ปรับปรุง พัฒนาจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติราชการและให้บริการประชาขน

 19 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอย่างยั่งยืน

 -32-

**การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล**

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน 10 ประเทศ โดยมีไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ Euro Zone นั่นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว) Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2558 ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมาก โดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน

2. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

3. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน

4. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาลตำบลดอนตรอ ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

 1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทยทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจร ที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

 2 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ การพัฒนาทางด้านบุคคลและสังคม จะทำได้ยากเนื่องจาก ปัญหาสังคมจะรุนแรงถ้าไม่ได้รับการวางแผนที่ดี ปัญหาการแบ่งชนชั้น ถ้าคนไทยทำงานกับคนต่างชาติที่ด้อยกว่า อาจมีการแบ่งชนชั้นกันได้ จะมีชุมชนสลัมเกิดขึ้น และการสร้างความเข้มแข็งชุมชน อาจมี พม่าทาวน์ ลาวทาวน์ กัมพูชาทาวน์ ปัญหาอาชญากรรมจะรุนแรง สถิติการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างมากจากชนนั้นที่มีปัญหา คนจะทำผิดกฎหมายมากขึ้นเนื่องจากไม่รู้กฎหมาย ต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและ ความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มมากขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทย มากขึ้น ปัญหา ด้านสาธารณสุขที่สำคัญคงหนีไม่พ้น โรคติดต่อที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก SARs ไข้หวัดนกและโรคอื่นๆที่มีผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย การค้ามนุษย์และการท่องเที่ยว มีความเสี่ยงต่อการปนเปื้อน การแพร่ระบาดของโรคศัตรูพืชและโรคระบาดสัตว์

 3 การพัฒนาเศรษฐกิจ เทศบาลตำบลดอนตรอ ต้องมีการส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่น ซึ่งจะสามารถให้ประชาชนช่วยเหลือตัวเองได้

 4 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทย คือ การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนชาติต่างๆแล้วไม่มีที่ทำกินจึงต้องไปเปิดป่าใหม่ ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติ อาจมีนายทุนเข้ามาทำลาย

 -33-

 5 การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

การพัฒนาการเมืองการบริหาร ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการ ในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ใช้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

**ภารกิจ พระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542**

ภารกิจโดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

**1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ\*
2. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา\*\*
3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น\*\*
4. การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ\*\*\*
5. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ\*\*\*
6. การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ\*\*\*
7. การสาธารณูปการ\*\*\*
8. การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร\*\*\*

**2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ\*
2. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม\*
3. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ\*
4. ให้มีโรงฆ่าสัตว์\*\*
5. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม\*\*
6. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน\*\*
7. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร\*\*
8. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ\*\*\*
9. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

 ผู้ด้อยโอกาส\*\*\*

1. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย\*\*\*
2. การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ\*\*\*
3. การส่งเสริมการกีฬา\*\*\*
4. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล\*\*\*
5. การจัดให้มีและการควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน\*\*\*
6. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์\*\*\*
7. การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์\*\*\*
8. การดูแลรักษาที่สาธารณะ\*\*\*

 -34-

* 1. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้**
1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน\*
2. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูล\*
3. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง\*
4. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง\*\*\*
5. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณะสถานอื่น ๆ\*\*\*
6. การผังเมือง\*\*\*
7. การควบคุมอาคาร\*\*\*
8. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย\*\*\*
9. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน\*\*\*
	1. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
10. เทศพาณิชย์\*\*
11. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน\*\*\*
12. การส่งเสริมการท่องเที่ยว\*\*\*
	1. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
13. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย\*\*\*
14. การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม\*\*\*
	1. **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
15. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น\*
16. การจัดการศึกษา\*\*\*
17. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น\*\*\*
	1. **ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
18. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล\*
19. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง\*\*\*
20. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน\*\*\*

 -35-

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น\*\*\*
2. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด\*\*\*

หมายเหตุ \* ตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

 \*\* ตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

 \*\*\* ตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

**6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ**

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสามปีของเทศบาล แผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ซึ่งได้วิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่และคาดว่าจะแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ได้อย่างครอบคลุม และกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ได้ดังต่อไปนี้

**ภารกิจหลัก**

(1) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

(2) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

(4) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(5) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

(6) ด้านการส่งเสริมการศึกษา

(7) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**ภารกิจรอง**

(1) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

(2) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

(3) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

(4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

 **7.1 วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน (SWOT) ของศักยภาพในงานบริหารบุคคล**

 เทศบาลตำบลดอนตรอ เป็นเทศบาลสามัญ ปัจจุบันมีกำลังคนที่ดำรงตำแหน่งอยู่ พนักงานเทศบาล 13 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน และพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน 11 คน รวม 32 คน และมีอัตราตำแหน่งพนักงานจ้างว่าง จำนวน 2 อัตรา ซึ่งสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน **(SWOT)** ดังนี้

-36-

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลดอนตรอ (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้ เทศบาล2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 45 ปี เป็นวัยทำงาน3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | จุดอ่อน W1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ เทศบาล2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ3. มีภาระหนี้สิน  |
| โอกาส O1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน | ข้อจำกัด T1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของเทศบาลตำบลดอนตรอ (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | จุดอ่อน W1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงาน มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี3. อาคารสำนักงานคับแคบ  |
| โอกาส O1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลดี2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | ข้อจำกัด T1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก จากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติ พี่น้อง2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ |

 -37-

**7.2 ปัญหาอุปสรรคในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลดอนตรอ เป็นเทศบาลสามัญ มีการแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลดอนตรอ แบ่งออกเป็น 1 สำนัก 2 กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ที่เทศบาลตำบลดอนตรอ ต้องดำเนินการตามข้อ 6 แล้วจะเห็นว่า โครงสร้างส่วนราชการภายในที่จัดตั้งขึ้นยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะรองรับภารกิจที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่จะมีการถ่ายโอนภารกิจมายังหน่วยงานเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จึงทำให้เทศบาลตำบลดอนตรอ จำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการมากขึ้น

ในอดึตที่ผ่านมาเทศบาลตำบลดอนตรอได้ประสบกับปัญหาอุปสรรคในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารงานบุคคล ดังนี้

 **(1) โครงสร้างส่วนราชการภายในยังมีไม่เพียงพอกับภารกิจของหน่วยงาน** โครงสร้างส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลดอนตรอ แต่ละส่วนราชการมีการแบ่งงานภายในออกเป็นงานหรือฝ่ายต่าง ๆ ที่ครอบคลุมภารกิจหน้าที่รับผิดชอบแต่ละส่วนราชการนั้น ๆ ในทางปฏิบัติมักจะพบปัญหาอยู่เสมอว่าหลายงาน ที่จะต้องดำเนินการไม่ได้มีการระบุว่าเป็นงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ เช่น การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การดูแลศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลตำบลดอนตรอ งานด้านการสาธารณสุข เป็นต้น ทำให้สำนักปลัดเทศบาลต้องรับไปดำเนินการทั้งหมด ซึ่งทำ ให้สำนักปลัดเทศบาลมีลักษณะเป็นหน่วยงานอเนกประสงค์ที่มีงานรับผิดชอบมากมาย ในขณะที่บุคลากรของ สำนักปลัดเทศบาลมีจำนวนน้อยมาก ทำให้ต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้นและส่งผลกระทบให้หลายงานมีความล่าช้า ไม่ทันกาล

 **(2) ในด้านการบริหารงานบุคคล** มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับปริมาณงานมีมากกว่าจำนวนคนที่มีอยู่ ทำให้ต้องมีการปรับแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีจำนวนคนเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ปัญหาอีกด้านหนึ่งก็คือ ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ได้ครบตามกรอบอัตรากำลัง ที่กำหนดไว้แต่ในทางปฏิบัติมักจะพบว่า หน่วยงานไม่สามารถสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ครบตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ ทำให้ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานและกำลังคนไม่ได้รับการแก้ไขอย่างที่ควรจะเป็น

**7.2 แนวทางแก้ไขปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

จากปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่เทศบาลตำบลดอนตรอได้ประสบในระหว่างการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2561-2563) ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เทศบาลตำบลดอนตรอ ควรมีการดำเนินการ เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ดังนี้

**(1) ด้านการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ** เทศบาลตำบลดอนตรอ ควรกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติมเฉพาะเท่าที่จำเป็น เพื่อรองรับภาระงานที่มิได้กำหนดให้ส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ เป็นการเฉพาะ พร้อมกับกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม ซึ่งอาจจะเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้าง โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นมิให้เพิ่มสูงขึ้นเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ อาจใช้วิธีการปรับเกลี่ยกำลังคนที่มีอยู่เดิมให้มาปฏิบัติงานในส่วนราชการที่กำหนดขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

**(2) ด้านการบริหารงานบุคคล** ควรเพิ่มความพยายามในการสรรหาบุคลากรให้เข้ามาบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่ว่างให้ครบ โดยอาจดำเนินการรับโอน (ย้าย) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง หรืออาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จาก ก.กลาง ภายใต้เงื่อนไขและแนวทางปฏิบัติที่ ก.กลางกำหนด ตลอดจนถึงการเปิดสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเอง หรืออาจร้องขอให้ ก.จังหวัดดำเนินการสอบแข่งขันและเทศบาลตำบลดอนตรอ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ ก.จังหวัดต่อไป

 -38-

นอกเหนือจากการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างแล้ว หน่วยงานอาจใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลายตำแหน่งมากขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานที่เกื้อกูลกัน ตลอดจนถึงการขอยืมตัวบุคลากรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นมาปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และภาระงานไม่กระจุกตัวอยู่ที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งมากจนเกินไป นอกจากนี้ เทศบาลตำบลดอนตรออาจนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจมากขึ้น

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนตรอ เทศบาลตำบลดอนตรอมีภารกิจ หน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. เทศบาล. และพ.ร.บ.กำหนดแผนและและขั้นตอน การกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 และยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนตรอ โดยมีการกำหนดโครงสร้างราชการดังนี้

 1)สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ เทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานอื่นที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย ซึ่งส่วนราชการส่วนนี้ส่งเสริมภารกิจงานที่เกี่ยวกับของยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลดอนตรอ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ต้านการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

 2) กองคลัง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่วนราชการ ส่วนนี้จะส่งเสริมภารกิจงานที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลดอนตรอ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

3) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่วนราชการส่วนนี้ จะส่งเสริมภารกิจงานที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลดอนตรอ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

 -39-

**8.1 โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนตรอ**

จากการที่เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่รองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (เทศบาล) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่  (เทศบาล) | **หมายเหตุ** |
| **1. สำนักงานปลัดเทศบาล** 1.1 งานธุรการ 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.4 งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ **2. กองคลัง** 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**3. กองช่าง** 3.1 งานวิศวกรรม 3.2 สาธารณูปโภค | **1. สำนักงานปลัดเทศบาล** 1.1 งานธุรการ 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.4 งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ **2. กองคลัง** 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**3. กองช่าง** 3.1 งานวิศวกรรม 3.2 งานสาธารณูปโภค |  |

**8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง**

 เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนตรอและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลดอนตรอ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดังนี้

 **ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน** เน้นพัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัยอย่างทั่วถึงพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่

 -40-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **ยุทธศาสตร์** | **โครงการ** | **แหล่งที่มางบประมาณ** | **วัตถุประสงค์** | **ผลผลิต** |
| 1. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | โครงการปรับปรุงห้องน้ำเทศบาลตำบลดอนตรอ หมู่ที่ 3 | เงินอุดหนุนทั่วไป | เพื่อให้เกิดความสะดวกในการให้บริการประชาชน | ห้องน้ำ |
| 2. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | โครงการก่อสร้างเสาธงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์ตำบลดอนตรอ | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำกิจกรรม | เสาธง |
| 3. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | โครงการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ บริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอนตรอ | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อปรับสภาพภูมิทัศน์บริเวณ ศพด. ตำบลดอนตรอ | ศพด. |
| 4. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | โครงการก่อสร้างถนน คสล. สายซอยสำทำ-เขตหมู่ที่ 4 หมู่ที่ 1 | เงินอุดหนุนทั่วไป | เพื่อพัฒนาเส้นทางการคมนาคมให้ได้มาตรฐาน | ถนน คสล. |

ดังนั้น จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

 1. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)

 2. นายช่างโยธา (ปฎิบัติงาน/ชำนาญงาน)

 3. พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)

 **ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต** เน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้การรณรงค์ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพย์ และผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลงการรณรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรง และป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อเฝ้าระวังป้องกันปัญหาการป่วยและตาย

ด้วยโรคอุบัติใหม่การพัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึงการส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา ฟื้นฟูต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลกการสงเคราะห์และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้การส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย บรรเทาสาธารณภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

 -41-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ยุทธศาสตร์ | โครงการ | แหล่งที่มางบประมาณ | วัตถุประสงค์ | ผลผลิต |
| 5. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | อุดหนุนโครงการจัดขบวนแห่หมรับร่วมงานประเพณีเดือนสิบ  | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อสืบสานประเพณีไทย | จำนวนงบประมาณที่สนับสนุน |
| 6. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | อุดหนุนโครงการจัดงานประเพณีชักพระ  | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อสืบสานประเพณีท้องถิ่น | จำนวนงบประมาณที่สนับสนุน |
| 7. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการจัดทำพนมพระ | เงินอุดหนุนทั่วไป | เพื่อสืบสานประเพณีท้องถิ่น | จำนวนงบประมาณที่สนับสนุน |
| 8. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | อุดหนุนโครงการจัดงานรัฐพิธี 5 ธันวาคม | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อสืบสานประเพณีไทย | จำนวนงบประมาณที่สนับสนุน |
| 9. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | อุดหนุนโครงการจัดงานรัฐพิธี 12 สิงหา | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อสืบสานประเพณีไทย | จำนวนงบประมาณที่สนับสนุน |
| 10. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | อุดหนุนโครงการจัดงานประเพณีมาฆะบูชา | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อสืบสานประเพณีไทย | จำนวนงบประมาณที่สนับสนุน |
| 11. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการร่วมงานวันสตรีสากล | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อส่งเสริมกลุ่มสตรี | จำนวนงบประมาณที่สนับสนุน |
| 12. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | อุดหนุนโครงการอยู่ค่ายพักแรมลูกเสือ-เนตรนารี สามัญ | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อพัฒนาผู้เรียน | จำนวนงบประมาณที่สนับสนุน |
| 13. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการจัดงานประเพณีวันกตัญญูและวันครอบครัวเนื่องในวันสงกรานต์ | เงินอุดหนุนทั่วไป | เพื่อสืบสานประเพณีไทย | ประชาชนในตำบล |

 -42-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | ยุทธศาสตร์ | โครงการ | แหล่งที่มางบประมาณ | วัตถุประสงค์ | ผลผลิต |
| 14. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการจัดงานวันลอยกระทง ประจำปี 60 | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อสืบสานประเพณีไทย | ประชาชนในตำบล |
| 15. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการจัดกิจกรรมวันเข้าพรรษา | เงินอุดหนุนทั่วไป | เพื่อสืบสานประเพณีไทย | ประชาชนในตำบล |
| 16. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการจัดงานประเพณีถือศีลกินเจ ลุยไฟ | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อสืบสานประเพณี | ประชาชนในตำบล |
| 17. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการสืบสานประเพณีคนไทยเชื้อสายจีนและบุคคลทั่วไป | เงินอุดหนุนทั่วไป,รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อสืบสานประเพณีไทย | ประชาชนในตำบลดอนตรอ |
| 18. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการจัดซื้ออุปกรณ์กีฬา หมู่บ้าน/ชุมชน | เงินอุดหนุนทั่วไป | เพื่อส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา | อุปกรณ์กีฬา |
| 19. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการการแข่งขันกีฬาอำเภอเฉลิมพระเกียรติ และกีฬาระดับต่าง ๆ | เงินอุดหนุนทั่วไป | เพื่อส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา | ประชาชนในตำบลที่เข้าร่วมการแข่งขัน |
| 20. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการแข่งขันหมู่บ้านสัมพันธ์ (ดอนตรอคัพ) | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อส่งเสริมการกีฬา | ประชาชนในตำบลดอนตรอ |
| 21. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการอบรมให้ความรู้ศึกษาดูงานของชมรมผู้สูงอายุ | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ | ผู้สูงอายุ |
| 22. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการจัดกิจกรรมเนื่องในวันต่อต้านยาเสพติด 26 มิ.ย.60 | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อป้องกันและต่อต้านยาเสพติด | ประชาชน |
| 23. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการป้องกันและลดอุบัติเหตุช่วงเทศกาลสำคัญ | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อลดอุบัติเหตุช่วงเทศกาลสำคัญ | ประชาชนในตำบล |

 - 43 –

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ยุทธศาสตร์ | โครงการ | แหล่งที่มางบประมาณ | วัตถุประสงค์ | ผลผลิต |
| 24. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการรณรงค์ขับขี่ปลอดภัย เทิดไท้องค์ราชัน องค์ราชินี | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อลดอุบัติเหตุในช่วงเทศกาลสำคัญ | ประชาชนในตำบล |
| 25. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการเยี่ยมบ้านนักเรียน | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างครูกับนักเรียน | นักเรียน |
| 26. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการจัดงานวันเด็กประจำปี 2560 | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อให้เด็กได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม | เด็ก |
| 27. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการประชุมผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างครูกับผู้ปกครอง | ครูและผู้ปกครอง |
| 28. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการกิจกรรมสัมพันธ์ครอรครัว ศพด. | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ | ผู้ปกครองและเด็กนักเรียน |
| 29. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | อุดหนุนโครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ | นักเรียน |
| 30. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน | นักเรียน |
| 31. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการส่งเด็ก ศพด. เข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการ | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน | นักเรียน |

 -44-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ยุทธศาสตร์ | โครงการ | แหล่งที่มางบประมาณ | วัตถุประสงค์ | ผลผลิต |
| 32. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการติดตั้งกันสาด ศพด.บ้านยางยวน | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อให้มีสถานที่ในการดำเนินกิจกรรม | อาคาร ศพด. |
| 33. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ | โครงการอัดฟางข้าว | เงินอุดหนุนทั่วไป | เพื่อเพิ่มรายได้ให้เกษตรกร | ฟางข้าว |

ดังนั้น จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

 1. นักวิชาการเกษตร (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

 2. นักพัฒนาชุมชน (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

 3. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)

 4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

 5. ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก

 6. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ** เน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อย พัฒนาองค์ความรู้ ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงการพัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการ ของตลาด วิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิต ด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการ ฯ ดังนั้น

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ยุทธศาสตร์ | โครงการ | แหล่งที่มางบประมาณ | วัตถุประสงค์ | ผลผลิต |
| 35. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ | โครงการเส้นทางสัญจรน่ามองและปลอดภัย | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อความปลอดภัยของประชาชนในการใช้เส้นทางสัญจร | ประชาชนในตำบลดอนตรอ |
| 36. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ | โครงการส่งเสริมและปรับปรุงสุขภาพโค | เงินอุดหนุนทั่วไป | เพื่อถ่ายยาพยาธิ | โค |
| 37. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ | ค่าใช่จ่ายในการดำเนินโครงการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร | เงินอุดหนุนทั่วไป | เพื่อส่งเสริมในการประกอบอาชีพ | ประชาชน |
| 38. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ | โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยว | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว | ประชาชน |

 -45-

จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

 1. นักวิชาการเกษตร (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

 2. นักพัฒนาชุมชน (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

 3. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)

  **ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงาน** เน้นส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีไทย เพื่อปลูกฝังค่านิยมการบริโภคอย่างพอเพียงและยั่งยืน การสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน การส่งเสริมให้ชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษ และควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประชาชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไก การจัดการขยะชุมชน ขยะอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะติดเชื้อ ส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้เกิด การลดและการคัดแยะขยะในแกล่งกำเนิด สนับสนุนการสร้างธุรกิจจากขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะแบบรวมศูนย์ -

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ยุทธศาสตร์ | โครงการ | แหล่งที่มางบประมาณ | วัตถุประสงค์ | ผลผลิต |
| 39. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | โครงการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ | เงินอุดหนุนทั่วไป | เพื่อรักษาสภาพแวดล้อม | ประชาชน |
| 40. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | โครงการรณรงค์รักษาความสะอาดในชุมชน | เงินอุดหนุนทั่วไป | เพื่อรักษาความสะอาดให้ชุมชน/หมู่บ้าน | หมู่บ้าน/ชุมชน |

จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

 1. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

 2. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)

 **ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล** เน้นรณรงค์สร้างกระบวนการการเรียนรู้ ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสริมสร้างวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยและจิตสำนึก ธรรมาภิบาลให้แก่เยาวชน ประชาชนทุกระดับ ทุกภาคส่วนการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ปรับปรุงระบบข้อมูลและรูปแบบการให้บริหารประชาชน ลดขั้นตอนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

 -46-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ยุทธศาสตร์ | โครงการ | แหล่งที่มางบประมาณ | วัตถุประสงค์ | ผลผลิต |
| 41. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | โครงการฝึกอบรมทบทวน อปพร. | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | อปพร. |
| 42. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | โครงการอบรมกฎหมายชาวบ้าน | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับประชาชน | ประชาชน |
| 43. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | อุดหนุนโครงการปรับปรุงและพัฒนาศูนย์ข้อมูลข่าวสารการจัดซื้อจัดจ้าง ของ อปท. | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจัดซื้อจัดจ้างของ อปท. | อปท.ในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติ |
| 44. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | โครงการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | เงินอุดหนุนจากรัฐบาลจัดเก็บและจัดสรรให้ | เพื่อให้การจัดเก็บภาษีได้ถูกต้องครบถ้วน | แผนที่ภาษี |
| 45. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | โครงการเทศบาลสัญจร | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น | ประชาชน |
| 46. | ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | โครงการประชาคมระดับตำบลและหมู่บ้าน | รายได้จัดเก็บเอง | เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น | ประชาชน |

จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งดังนี้

1. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)

2. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)

3. นักจัดการงานทั่วไป (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

 4. นักทรัพยากรบุคคล (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

5. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

6. นักวิชาการพัสดุ (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

7. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฎิบัติงาน/ชำนาญงาน)

8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

9. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

10. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

11. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

 -47-

12. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)

13. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)

จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลดอนตรอได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนตรอเพื่อเป็นแนวทางในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้นจะต้องการกำลังคนมารองรับภารกิจงานหลายอัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลดอนตรอ มีงบประมาณจำกัด จึงขอกำหนดอัตรากำลังซึ่งเป็นตำแหน่ง ที่มีอยู่เดิม ดังกรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564 -2566) ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2564 – 2566**

**เทศบาลตำบลดอนตรอ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา****กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่****คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง****ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม / ลด** | **หมายเหตุ** |
| **2564** |  **2565** | **2566** | **2564** |  **2565** | **2566** |
| ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **สำนักปลัดเทศบาล**พนักงานเทศบาลหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นิติกร (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก) | 1 | 1 | 1 | 1 |  |  |  |  |
| ครู (คศ.2)  | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| ครู (คศ.1) | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - |  |
| ลูกจ้างประจำประเภทกลุ่มงานสนับสนุนเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างให้ยุบ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา\*\* | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ดูแลเด็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ดูแลเด็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |

 -48-

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา****กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่****คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง****ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม / ลด** | **หมายเหตุ** |
| **2564** |  **2565** | **2566** | **2564** |  **2565** | **2566** |
|  พนักงานจ้างทั่วไปพนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| คนงานประจำรถขยะ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| คนงานประจำรถขยะ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
|   **กองคลัง** พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **กองช่าง**พนักงานเทศบาลผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างทั่วไป |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  พนักงานผลิตน้ำประปา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  พนักงานผลิตน้ำประปา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  ว่างเดิม |
|  **รวม** | 37 | 37 | 37 | 37 | - | - | - |  |

หมายเหตุ \* การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ต่อเมื่อได้รับการจัดแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจาก

 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2558-2560)**

 **โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลดอนตรอ (เทศบาลสามัญ)**

**ปลัดเทศบาล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (1)**

**กองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**

**กองคลัง**

 **ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**

 **สำนักปลัดเทศบาล**

 **หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล**

 **(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

⯍งานวิศวกรรม

⯍งานสาธารณูปโภค

⯍งานการเงินและบัญชี

⯍งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

⯍ งานธุรการ

⯍ งานการเจ้าหน้าที่

⯍ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

⯍ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ

-51-

 **โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล**

 **หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล**

**นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (1)**

 **งานการเจ้าหน้าที่**

 **งานธุรการ**

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

**งานทะเบียนราษฎรและบัตร**

🞾 นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (1)

 🞾 นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (1)

 🞾 นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (1)

 🞾 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.) (1)

 🞾 นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (1)

 🞾 นิติกร (ปก./ชก.) (1)

 🞾 นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)

 🞾 ครู คศ.2 (2)

 🞾 ครู คศ.1 (2)

 🞾 เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

 (ลูกจ้างประจำกลุ่มงานสนับสนุน) (1)

 🞾 ผู้ช่วยจพง.ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)) (1)

 🞾 พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา\*\*

 (พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณทักษะ)) (1)

 🞾 ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณทักษะ)) (2)

 🞾 พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (2)

 🞾 คนงานประจำรถขยะ(พนักงานจ้างทั่วไป) (2)

 🞾 คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป ) (1) (ว่าง)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภท | พนักงานเทศบาล (ระดับ) | ลูกจ้างประจำ | พนักงานครู/ครูผู้ดูแลเด็ก | พนักงานจ้าง  ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ | พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) | พนักงานจ้าง ทั่วไป | รวมทั้งหมด |
| อำนวยการท้องถิ่น | วิชาการ | ทั่วไป |
| สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ชก. | ปก. | อว. | ชง. | ปง. |
| จำนวน | - | - | 1 | - | - | 5 | 2 | - | - | - | 1 | 4 | - | 1 | 3 | 5 | 25-52- |

 **โครงสร้างกองคลัง**

**(ผู้อำนวยการกองคลัง)**

**นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (1)**

**งานการเงินและบัญชี**

**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

 ✯นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (1) ✯ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง.) (1)

 ✯นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (1) ✯ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)

 ✯ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (คุณวุฒิ)

 (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (คุณวุฒิ)

 ✯ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (1) (ว่าง)

 (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (คุณวุฒิ)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภท | พนักงานเทศบาล (ระดับ) | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง  ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ | พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) | พนักงานจ้าง ทั่วไป | รวมทั้งหมด-53- |
| อำนวยการท้องถิ่น | วิชาการ | ทั่วไป |
| สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ชก. | ปก. | อว. | ชง. | ปง. |
| จำนวน | - | - | 1 | - | - | 1 | 1 | - | 1 | - | - | -/- | 3 | - | - | 7 |

 **โครงสร้างกองช่าง**

 **ผู้อำนวยการกองช่าง**

 **นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (1)**

**งานสาธารณูปโภค**

**งานวิศวกรรม**

 - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (1) - พนักงานผลิตน้ำประปา (2)

 (พนักงานจ้างทั่วไป)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภท | พนักงานเทศบาล (ระดับ) | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง  ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ | พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) | พนักงานจ้าง ทั่วไป | รวมทั้งหมด |
| อำนวยการท้องถิ่น | วิชาการ | ทั่วไป |
| สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ชก. | ปก. | อว. | ชง. | ปง. |
| จำนวน | - | - | 1 | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | 2 | 4-54- |

**11. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ |  | เงินเดือน | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน |
| 1 |  นางนุชรี สุดแก้ว |  รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | 21-2-00-1101-002 | นักบริหารงานท้องถิ่น | กลาง | 21-2-00-1101-002 | นักบริหารงานท้องถิ่น | กลาง | 429,120 | 84,000 | 84,000 | 597,120 |
|  | **สำนักงานปลัดเทศบาล** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | พนักงานเทศบาลนายทรรศสรัชฎ์ สุวรรณศรี |  รัฐประศาสนศาสตร  มหาบัณฑิต | 21-2-00-1101-001 | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น |  21-2-00-1101-001 | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 356,160 | 42,000 | - | 398,160 |
| 3 |  นางอนงค์ รัตนะ |  รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | 21-2-01-3101-001 |  นักจัดการงานทั่วไป | ชำนาญการ | 21-2-01-3101-001 |  นักจัดการงานทั่วไป | ชำนาญการ | 349,320 | - | - | 349,320 |
| 4 |  นางหนึ่งฤทัย แก้วนุ้ย |  รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | 21-2-01-3102-001 |  นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ |  21-2-01-3102-001 |  นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | 323,760 | - | - | 323,760 |
| 5 |  นายสาโรจน์ แสงดำ |  ครุศาสตรบัณฑิต (ภูมิศาสตร์) | 21-2-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | 21-2-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | 305,640 | - | - | 305,640 |
| 6 |  นายปภาณ บวรธนสาร |  เกษตรศาสตรบัณฑิต (การจัดการผลิตพืชผล) | 21-2-01-3401-001 |  นักวิชาการเกษตร | ชำนาญการ | 21-2-01-3401-001 |  นักวิชาการเกษตร | ชำนาญการ | 299,640 | - | - | 299,640 |
| 7 |  นายสมชาย ดวงมุสิก |  วิทยาศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา)(สันทนาการ) | 21-2-01-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | 21-2-01-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน |  ชำนาญการ | 276,960 | - | - | 276,960 |
| 8 |  นายทวีสิทธิ์ เมทิโก |  ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) | 80-2-0133 |  ครู | คศ.1  | 80-2-0133 |  ครู | คศ.1  | 274,680 | - | - | 274,680 |
|  9 |  นางกานติศา แก้วบรรจง |  ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) | 80-2-0134 |  ครู | คศ.1  | 80-2-0134 |  ครู | คศ.1  | 274,680 | - | - | 274,680 |
| 10 |  นางพรรณี เมทิโก |  ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | 80-2-0387 |  ครู | คศ.1  | 80-2-0387 |  ครู | คศ.1  | 269,400 | - | - | 269,400 |
| 11 |  นางประทุม ทองเสมอ |  ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัยศึกษา) | 80-2-0388 |  ครู | คศ.1  | 80-2-0388 |  ครู | คศ.1  | 248,880 | - | - | 248,880 |
| 12 | นางรานีย์ เสนทองแก้ว |  ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | 80-2-0583 |  ครู | ค.ศ.1  | 80-2-0583 |  ครู | ค.ศ.1  | 219,240 | - | - | 219,240 |

-55-

**11. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ(ต่อ)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน | หมายเหตุ  |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน |  |
| 13 | ; | - | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย  | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย  | - | - | - | กำหนดเพิ่ม\* |
| 14 |  | - | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย  | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย  | - | - | - | กำหนดเพิ่ม\* |
| 15 |  | - | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย  | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย  | - | - | - | กำหนดเพิ่ม\* |
| 16 | ลูกจ้างประจำกลุ่มงานบริการพื้นฐานนายประสิทธิ์ ชูดำ |   ม.ศ.3 | - |  ภารโรง | - | - |  ภารโรง | - | 150,720 | - | - | 150,720ว่างให้ยุบ |
| 17 |  ลูกจ้างประจำกลุ่มงานสนับสนุนนางอันธิการ์ พูนพนัง |  ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) | - | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | - | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | 171,720 | - | - | 171,720ว่างให้ยุบ |
| 18 | พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะนางอุบลวรรณ ตัวตั้ง |  ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | - |  ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - |   ผู้ดูแลเด็ก | - | 150,360 | - | - | 150,360 |
| 19 | นางอภิชญา แก้วบรรจง |  ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | - |  ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - |  ผู้ดูแลเด็ก | - | 141,480 | - | - | 141,480 |
| 20 | นายนพดล หนูหมื่น |  ป.6 | - |  พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) | - | - |  พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา | - | 136,560 | - | - | 136,560 |
| 21 | พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิน.ส.วราภรณ์  วิทยอภิบาลกุล |   ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) | - |  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - |  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 134,280 | - | - | 134,280 |
| 22 | พนักงานจ้างทั่วไปนายสรายุทธ สุขไกร |   ปวช. (ช่างโลหะ) | - |  พนักงานขับรถยนต์  | - | - |  พนักงานขับรถยนต์  | - | 108,000 | - | - | 108,000 |
| 23 | ว่าง | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | 108,000 | - | - | 108,000ว่างเดิม |
| 24 | นายพงศ์ศักดิ์ สุขเกื้อ |  ป.6 | - |  คนงานประจำรถขยะ | - | - |  คนงานประจำรถขยะ | - | 108,000 | - | - | 108,000 |
| 25 | นายณรงค์ หมู่หมื่น |  ป.6 | - |  คนงานประจำรถขยะ | - | - |  คนงานประจำรถขยะ | - | 108,000 | - | - | 108,000 |
| 26 | นางลำเอียง ชูดำ |  ม.ศ.3 | - |  คนงาน | - | - |  คนงาน | - | 108,000 | - | - | 108,000 |

-56-

**11.บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน |
|  | **กองคลัง** |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 27 | พนักงานเทศบาลนางพวงเพ็ญ เกิดศรีเหล็ก | ศิลปศาสตรบัณฑิต(การจัดการทั่วไป) (การบัญชี) | 21-2-04-2102-001 | นักบริหารงานการคลัง(ผู้อำนวยการกองคลัง) | ต้น | 21-2-04-2102-001 | นักบริหารงานการคลัง(ผู้อำนวยการกองคลัง) | ต้น | 369,480 | 42,000 | - | 411,480 |
| 28 |  น.ส.สุเมตตา สิงโหพล | บัญชีบัณฑิต(บัญชี) | 21-2-04-3201-001 |  นักวิชาการการเงินและบัญชี  | ชำนาญการ | 21-2-04-3201-001 |  นักวิชาการเงินและบัญชี  | ชำนาญการ | 271,440 | - | - | 271,440 |
| 29 |  นางสาวษศิรินทร์ สุวรรณไชย  |  ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) | 21-2-04-3204-001 |  นักวิชาการพัสดุ | ปฏิบัติการ | 21-2-04-3204-001 |  นักวิชาการพัสดุ | ปฏิบัติการ | 233,760 |  | - | 233,760 |
| 30 |  น.ส.ปัทมา พูนพนัง |  ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี) | 21-2-04-4204-001 |  เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชำนาญการ | 21-2-04-4204-001 |  เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชำนาญการ | 207,720 | - | - | 207,720-57- |
| 31 |  พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒินายเสมา สุวรรณ |  ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) | - |   ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - |  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | 144,480 | - | - | 144,480 |
|  32 | น.ส.วัชรี หมวดพล |  ปวส.(การบัญชี) | - |  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี | - | - |  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี | - | 138,840 | - | - | 138,840 |
| 33 | ว่าง |  - | - |  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - |  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ- | - | 13,8000 | - |  | 13,8000ว่างเดิม |
|  | **กองช่าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 34 | พนักงานเทศบาล นายไพฑูล มานพพันธ์ | บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการงานก่อสร้าง) | 21-2-05-2103-001 |  (นักบริหารงานช่าง)  ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | 21-2-05-2103-001 |  (นักบริหารงานช่าง)  ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | 342,720 | 42,000 | - | 384,720 |
| 35 |  นายวิสิษฎ์ จันทร์ไพรพฤกษ์ |  ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ช่างก่อสร้าง) | 21-2-05-4701-001 |  นายช่างโยธา | ชำนาญงาน | 21-2-05-4701-001 |  นายช่างโยธา | ชำนาญงาน | 216,000 | - | - | 216,000 |
| 36 | พนักงานจ้างทั่วไป นายสุริยะ บุญไชย |  ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)( ช่างยนต์) | - |  พนักงานผลิตน้ำประปา | - | - |   พนักงานผลิตน้ำประปา | - | 108,000 | - | - | 108,000 |
| 37 |  นายอนุสรณ์ สอนต่าง |  ม.6 | - |  พนักงานผลิตน้ำประปา | - | - |  พนักงานผลิตน้ำประปา | - | 108,000 | - | - | 108,000 |

-57-

-58-

**12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง**

 เทศบาลตำบลดอนตรอ กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลดอนตรอ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์ การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลดอนตรอ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาส ให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

3. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัย มา 1 แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้เทศบาลตำบลดอนตรอ มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงที ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้เทศบาลตำบลดอนตรอ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

 ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนตรอ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

 -59-

 ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลดอนตรอเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลดอนตรอ ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง**

 **13.1 จรรยาบรรณพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง**

จรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ของเทศบาลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้ง ความเลื่อมใส ศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

 นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมา ซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคมความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุขความเจริญของตัวข้าราชการเอง

 เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

 1. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

1.1 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะการเป็นข้าราชการ

 1.2 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงให้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

 1.3 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

 2. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

 2.1 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

 2.2 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชและประชาชนเป็นสำคัญ

 -60-

 2.3 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็น ประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

 2.4 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

 3. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

3.1 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

 3.2 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้ง ในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

 3.3 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

 3.4 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ และมีมนุษย์สัมพันธ์อันดี

 3.5 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็น ของตน

 4. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

4.1 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใด ไม่สามารถ ปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผล หรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตน ทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

 4.2 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

 4.3 พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงาน ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

**13.2 คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง** **และพนักงานจ้าง**

พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึงระบบพฤติกรรม ที่พึงปรารถนา ของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ 3 ประการคือ

 1. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลัก

ศาสนาและวัฒนธรรม

 2. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึงพฤติกรรมปรับตนให้สามารถทำงาน

แปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรม การพัฒนากลุ่มและสังคมและรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

 3. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ

 4. รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ใน ระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป พนักงานเทศบาล และลูกจ้างพึงยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดังนี้

 -61-

 1. สัปปุริธรรม 7 แปลว่า ธรรมของคนดี คือคนที่แท้ซึ่งจะทำให้คนที่สมบูรณ์มี 7 ประการ

 2. นาถกรณธรรม 10 ธรรมที่สอนให้พึ่งตนเองได้ กล่าวคือ ทำให้ตนเป็นที่พึ่งของ ตนได้ พร้อมที่จะรับผิดชอบตนเอง ไม่ทำตัวเป็นปัญหาหรือภาระถ่วงหมู่คณะ หรือหมู่ญาติ ด้วยการประพฤติธรรมสำหรับสร้างที่พึ่งแก่ตนเองมี 10 ประการ

 3. อปริหานิยธรรม 7 ธรรมที่นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มี 7 ประการ

 4. ทศพิธราชธรรม คือธรรมของพระราชา 10 ประการ

 5. จักรวรรดิวัตร 5 คือธรรมเนียมหรือหน้าที่ประจำของจักรพรรดิ์ 5 ประการ

 **13.3 จริยธรรมตามพระบรมราโชวาทตามในหลวงรัชกาลที่ 9**

ในหลวงรัชกาลที่ 9 ทรางประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณพระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียน ในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นพระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุมีผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานเทศบาลได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรม ที่พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรม ที่พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฎิบัติมีอยู่สี่ประการ

 **ประการแรก คือ** การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

 **ประการที่สอง คือ** การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดี นั้น

 **ประการที่สาม คือ** การอดทน อดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ ความดีนั้น

**ประการที่สี่ คือ** การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อย

ของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

 **ภาคผนวก**