****

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ของเทศบาลตำบลดอนตรอ**

**อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569**

**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. 2567-2569

เทศบาลตำบลดอนตรอ

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

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 1

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล 13

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล 20

6. ภารกิจ และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ 41

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 42

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 45 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 52

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 55

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 60

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล 63

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง 66

**ภาคผนวก**

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕67 – ๒๕69

- รายงานการประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕67 – ๒๕69

- สำเนาประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลดอนตรอ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

เทศบาลตำบลดอนตรอ

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

**1. หลักการและเหตุผล**

1.1 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2545 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า 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 เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)ได้มีมติเห็นขอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกว่าชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฏหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฏหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนตรอ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

**2. วัตถุประสงค์**

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 ของเทศบาลตำบลดอนตรอ มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำดังนี้

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนตรอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

-2-

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.ท.จังหวัดนครศรีธรรมราช) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนตรอ

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนตรอมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนตรอ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการ ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนตรอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

**3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลดอนตรอ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบล ดอนตรอเป็นประธานกรรมการ ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ของหน่วยงาน โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนตรอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ตำบลดอนตรอ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนตรอ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ทีอาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

-3-

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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 ประเด็นดังกล่าวนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

-4-

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจจะทำให้เกิดการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายคลึงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใชัอัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right job) มากกว่า การเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทงานวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจเกิดกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planing Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ 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

-5-

* **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)
* **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการ ในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์ จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”
* **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”
* **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

**-6-**

**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
* 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 ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-7-

- **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

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายในส่วนใหญ่สายงานเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชีเอกสาร การเบิกจ่าย งานตรวจสอบพัสดุ งานตรวจสอบทรัพย์สิน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**(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”

-8-

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



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 โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลดอนตรอ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนด

-9-

เป็นสายงานวิชาการ 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 / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
    - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**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

-10-

* + - **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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **เทศบาลตำบลดอนตรอ** | **เทศบาลตำบลเกาะทวด** | **เทศบาลตำบลชะเมา** |
| **กรอบอัตรากำลังคน** | 38 | 42 | 41 |

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนตรอ เทศบาลตำบลเกาะทวด และเทศบาลตำบลชะเมา ซึ่งเป็นเทศบาลสามัญ ที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน และงบประมาณ จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก แต่เทศบาลตำบลดอนตรอจะมีอัตรากำลังคนที่น้อยกว่า ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ของเทศบาลตำบลดอนตรอ สามารถที่เพิ่มอัตรากำลังคนได้ ได้อีก ในงานที่ลักษณะยุ่งยากและค่อยข้างละเอียดอ่อน จำเป็นต้องการผู้รับผิดชอบที่มีความเชี่ยวชาญ เช่น งานบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุข งานการศึกษา งานสาธารณูปโภค เทศบาลตำบลดอนตรอ อาจจะกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้าง รับผิดชอบภารกิจงานเพิ่มขึ้นมาในแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2567-2569 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขั้น

-11-

**(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 ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

- ช่วยให้เทศบาลตำบลดอนตรอ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลดอนตรอ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลดอนตรอ โดยรวม

- ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วย การวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

- 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

-12-

## (5) กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖7–๒๕๖9

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 2567 – 2569

6) เทศบาลตำบลดอนตรอ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

-13-

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

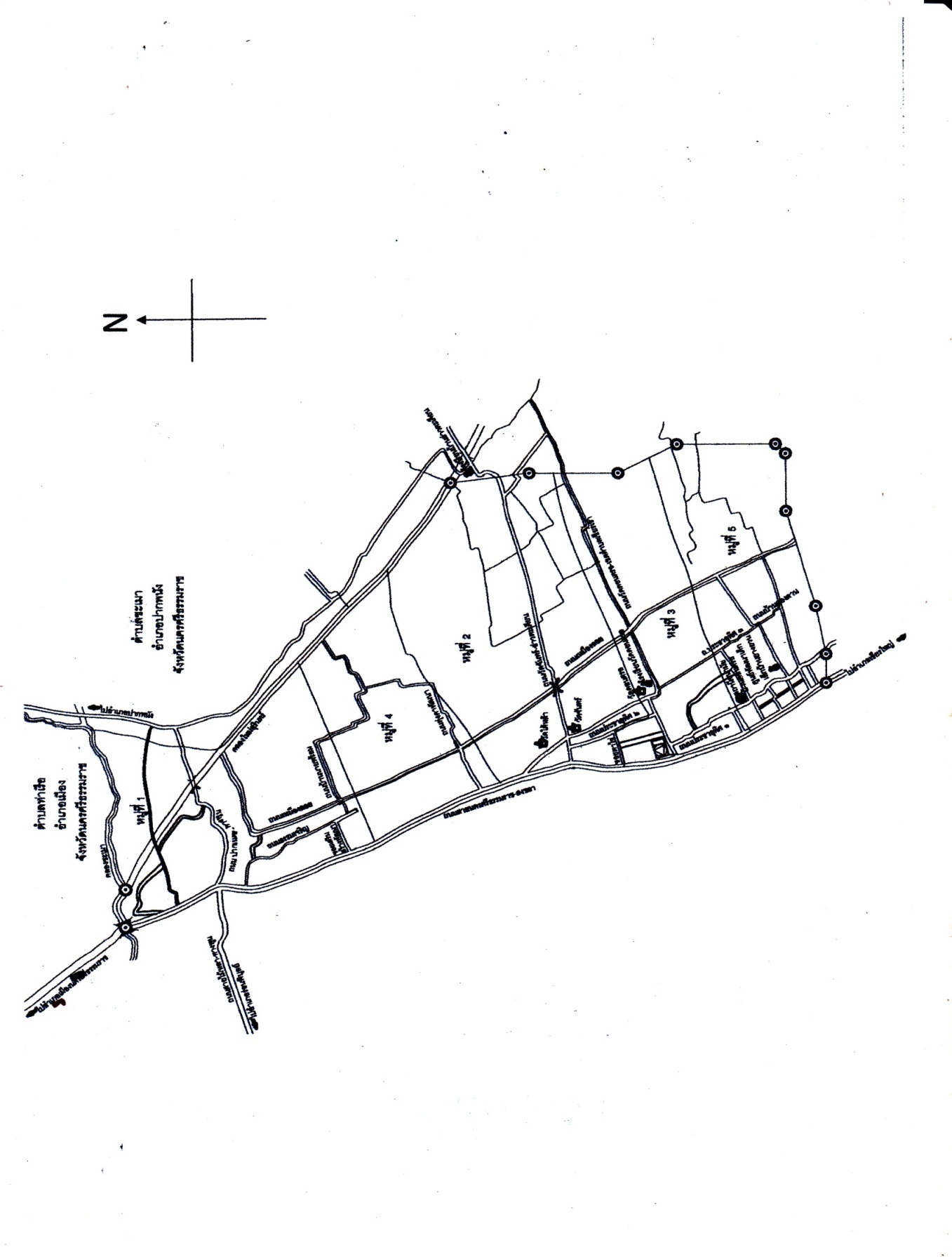
#### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญของตำบลดอนตรอ

##### 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**

-14-

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 | นางสาวอุบลรัตน์ สุขเกื้อ (กำนัน) |
| 2. | บ้านประดู่โพรง | นายอุทิศ พลไชย |
| 3. | บ้านดอนตรอ | นายจิติคม บุญล้ำ |
| 4. | บ้านทุ่งคา | นางสมศรี ดวงสุวรรณ์ |
| 5. | บ้านยางยวน | นายกวีวัฒน์ หยูทอง |

**1.5 ประชากร** ประชากรทั้งสิ้น 5,644 คน แยกเป็น ชาย 2,795 คน หญิง 2,849 คน มีจำนวนครัวเรือน ทั้งหมด 1,800 .- ครัวเรือน

##### ข้อมูลประชากรตำบลดอนตรอ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **หมู่ที่** | **ประชากรชาย** | **ประชากรหญิง** | **รวม** |
| 1.บ้านชะเมา-สำทำ | 789 | 759 | 1548 |
| 2.บ้านประดู่โพรง | 432 | 417 | 849 |
| 3.บ้านดอนตรอ | 479 | 492 | 971 |
| 4.บ้านทุ่งคา | 331 | 333 | 664 |
| 5.บ้านยางยวน | 764 | 848 | 1612 |
| **รวม** | **2,795** | **2,549** | **5,644** |

**2. สภาพทางเศรษฐกิจ**

2.1 ประชากรในตำบลดอนตรอส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนาข้าว ไร่นาสวนผสม และบางส่วนออกไปรับจ้างนอกพื้นที่

อาชีพหลัก อาชีพเกษตรกรรม (ทำนา)

อาชีพรอง รับจ้าง

2.2 หน่วยธุรกิจในเขตตำบลดอนตรอ

ปั้มน้ำมันและก๊าซ จำนวน 3 แห่ง

ตลาดสด จำนวน 3 แห่ง

##### -15-

##### 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 2 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

-16-

🟅 ประเพณีชักพระ (ลากพระ) เดือน 11 เป็นประเพณีที่สืบทอดกันมาแต่โบราณ กระทำกันในวันแรม 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 ที่ขาดการสืบทอด เช่น

- การเล่นสะบ้าในวันสงกรานต์

- รำโทนต่างๆ

- การว่าเพลงบอกในเทศกาลสงกรานต์

- มโนราห์โรงครู

- การก่อเจดีย์ทราย

- การทำขวัญข้าว

- การไถนาด้วยวัว ควาย

การตั้งถิ่นฐานบ้านเรือน

รูปแบบดั้งเดิม

เป็นกลุ่มบ้านเรือนที่อยู่ชิดติดกันหลายๆหลัง ส่วนใหญ่เป็นบ้านเครือญาติ ลักษณะบ้านเรือนเป็นเรือนไม้ใต้ถุนสูง ปูด้วยกระดานหรือฟาก กั้นด้วยไม้หรือจาก มุงด้วยกระเบื้องดินเผา หรือกระเบื้องซีเมนต์หรือมุงด้วยจากตามมาตรฐานของครอบครัว

รูปแบบใหม่

กลุ่มบ้านเริ่มกระจัดกระจายไปอยู่ในพื้นที่เศรษฐกิจและใกล้เส้นทางคมนาคมเป็นบ้าน สองชั้น ชั้นล่างก่ออิฐถือปูน ชั้นบนเป็นบ้านไม้ และบ้านชั้นเดียวก่ออิฐถือปูนทั้งหลัง ส่วนใหญ่มุงกระเบื้องลอนทั้งนั้น

วัฒนธรรมและประเพณีที่ดำรงรักษาไว้หรืออนุรักษ์ฟื้นฟูขึ้นมาใหม่

วัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นในชุมชน โดยเฉพาะตำบลดอนตรอ อำเภอเฉลิม พระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช ชุมชนเห็นความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรม และประเพณีเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน และเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ ถือเป็นทุนทางสังคมที่สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนตำบลดอนตรอ ตระหนักถึงเรื่องนี้อยู่เสมอ จึงได้จัดให้มีกิจกรรมต่างๆเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณีโดยตลอด ดังนี้

ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ กลุ่มชนในเขตตำบลดอนตรอ นิยมไปทำบุญตักบาตรที่วัด หรือจุดนัดหมายและร่วมจัดงานรื่นเริงต่างๆเพื่อความสุข ความเป็นสิริมงคลแก่ตนเองและครอบครัว

ประเพณีวันมาฆบูชา (วันเพ็ญเดือน3) พุทธศาสนิกชนในเขตตำบลดอนตรอ จะนำดอกไม้ ธูปเทียนไปเวียนเทียนที่วัดโดยพร้อมเพรียงกัน

-17-

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

ประเพณีวันวิสาขบูชา (วันเพ็ญเดือน 6) พุทธศาสนิกชนนิยมนำดอกไม้ธูปเทียนไป เวียนเทียน ที่วัดและประเพณีอีกอย่างหนึ่ง คือประเพณีแห่ผ้าขึ้นธาตุเป็นประเพณีสืบทอดกันมาช้านาน โดยพุทธศาสนิกชนร่วมกันจัดผ้าขาว ผ้าเหลือง ผ้าแดง แล้วแห่แหนช่วยกันจับชายผ้าเดินตามถนนเป็นขบวนนำเข้าสู่วัดพระธาตุแล้วเอาผ้าโอบฐานเจดีย์พระบรมธาตุ ประชาชนในอำเภอเฉลิมพระเกียรติ โดยเฉพาะผู้เฒ่าผู้แก่ในตำบลดอนตรอ จะเข้าร่วมขบวนแห่เป็นประจำทุกปี

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

ระบบทางเศรษฐกิจ เป็นระบบที่มีความสัมพันธ์กันทางด้านการค้าขายแลกเปลี่ยนสิ่งของ กับเงินตรา โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ มีผลผลิตจาก การทำนาข้าว พืชสวน พืชไร่ การประมง จะนำผลผลิตที่เหลือจากบริโภคออกจำหน่ายโดยมีพ่อค้าแม่ค้าคอยรับซื้อ

**4. การบริการพื้นฐาน**

4.1 การสื่อสารและโทรคมนาคม

- โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน - 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 78 แห่ง

- ประปาหมู่บ้าน จำนวน 7 แห่ง

4.5 การคมนาคม

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

- ถนนคสล. จำนวน 36 สาย

- ถนนลาดยาง จำนวน 4 สาย

- ถนนหินคลุก จำนวน 30 สาย

-18-

- ถนนดิน จำนวน 2 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 และสำเรียงสินค้าออกไปจำหน่ายในพื้นที่ตำบลและนอกเขตตำบล รวมทั้งป้องกันปัญหาน้ำท่วมด้วย

(2) การปรับปรุงและซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน ต้องการให้มีการปรับปรุงระบบการผลิตน้ำประปาของตำบลให้เพียงต่อความต้องการ และปรับปรุงคุณภาพของน้ำให้ดีขึ้น รวมถึงการก่อสร้างขึ้นมาใหม่สำหรับบางหมู่บ้าน นอกจากนี้ ยังต้องการที่กักเก็บน้ำเพื่อใช้อุปโภคบริโภคภายในชุมชนอีกด้วย

(3) การซ่อมแซมและติดตั้งไฟกิ่ง หมู่บ้านส่วนใหญ่ยังขาดแคลนไฟฟ้าส่องสว่างภายในชุมชน ทำให้ การสัญญาจรไปมาในเวลากลางคืนไม่สะดวก เสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม และการลักเล็กขโมยน้อย

(4) แหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง ตื้นเขิน ไม่มีแหล่งสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง

**ปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจ**

(1) การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน โดยการสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มสตรีแม่บ้าน การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การจัดหาพันธุ์สัตว์เพื่อทำเป็นอาชีพเสริม การจัดทำธนาคารข้าว การพัฒนาร้านค้าชุมชน การสนับสนุนเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำในการประกอบอาชีพ

(2) การอบรมให้ความรู้และทักษะด้านการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

(3) การจัดหาตลาดเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตรต่าง ๆ

-19-

**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

**ปัญหาและความต้องการด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

(1) การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น อาทิเช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีชักพระ ประเพณีแห่เทียนพรรษา เป็นต้น

(2) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล เช่น การปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์วัดดอนตรอ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว เป็นต้น

**ปัญหาและความต้องการด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

(1) ในเขตพื้นที่ตำบลดอนตรอ มีประชากรค่อนข้างหนาแน่น จึงทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยค่อนข้าง

จะมีมาก ประชากรจึงมีความต้องการระบบการจัดเก็บขยะที่ดี ปริมาณถังขยะที่มีเพียงพอ

(2) ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ปัญหาและความต้องการด้านการเมืองการบริหารองค์กร**

(1) เนื่องจากบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนตรอส่วนมาก โดยเฉพาะในฝ่ายการเมืองมีคุณวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ทำให้มีความต้องการที่จะพัฒนาหรือยกระดับองค์ความรู้ของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

**ปัญหาและความต้องการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

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

**ปัญหาและความต้องการสาธารณสุขในหมู่บ้านและตำบล**

(1) การให้บริการสาธารณสุขยังไม่ครอบคลุมและไม่ทั่วถึง

(2) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังขาดความพร้อมและเครื่องมือเครื่องใช้ในการรักษาพยาบาลที่ได้มาตรฐาน

(3) การสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลยังไม่ทั่วถึงทุกกลุ่ม

(4) การป้องกันโรคติดต่อต่างๆยังไม่ทั่วถึงและดีพอ

(6) การประชาสัมพันธ์ด้านสุขภาพอนามัยยังมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง

-20-

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล**

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดอนตรอนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑3 นโยบาย THAILAND ๔.๐ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช และยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนตรอ โดยเน้นปฏิบัติตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พ.ศ.2546) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง **ในการดำเนินงาน**

**แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี**

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “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 และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

-21-

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและ ระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษา ความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพ การผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบ โลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้าง ความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำการเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตร ที่มีศักยภาพ และอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง 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

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

-22-

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 และมีความมั่นคง ด้านน้ำ 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

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

- 23-

**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13**

การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทาย ที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัด ของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของ บริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาส ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงทีด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่ง เสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่าง เต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำาหนดเป้าหมายหลักของ การพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๓.๑.๑ การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับ ขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่ มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๓.๑.๒ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับ โลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมก าลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้ง ให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓.๑.๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง และผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน ของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๓.๑.๔ การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับ การผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ เป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘ -๒๔-

๓.๑.๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ กลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของ ภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

**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

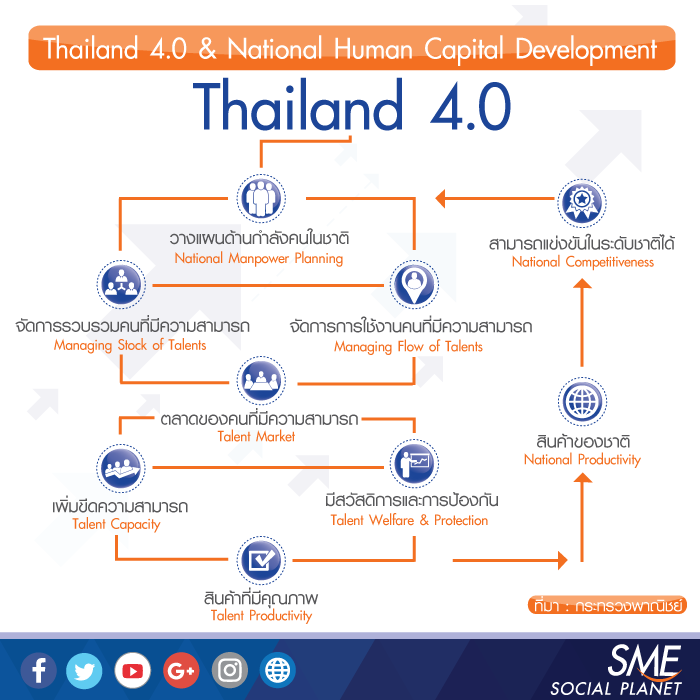
๑) Productive Growth Engine ซึ่งเป้าหมายสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ประเทศที่มีรายได้สูง ( High Income Country) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และ ความคิดสร้างสรรค์กลไกดังกล่าว ประกอบไปด้วย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ การบริหารจัดการสมัยใหม่ และการสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาโมเดลธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม กิจการร่วมทุนรัฐและเอกชนในโครงการขนาดใหญ่ รวมถึงการบ่มเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการตอบโจทย์ความพยายามในการก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลางที่ไทยกำลังเผชิญอยู่

๒) Inclusive Growth Engine เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์และเป็นการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งที่เกิดขึ้น โดยกลไกนี้ ประกอบด้วย การสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัดการพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานรากในชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อตอบโจทย์ประเด็นปัญหาและความท้าทายทางสังคมในมิติต่างๆ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ การส่งเสริม และสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก การสร้างงานใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะและการเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก และการจ่ายภาษีให้แก่ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข (Negative Income Tax) เพื่อแก้ไขกับดักความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

-25-

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 ให้ไทยสามารถอยู่ได้ในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งรัฐบาลต้องกล้าพอที่จะถอดกับดักจากการดึงเงินลงทุนต่างประเทศเอาเทคโนโลยีของต่างชาติมา และต้องยืนอยู่บนขาตัวเองในระดับหนึ่ง



**แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด**

**แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย**

**⦁ วิสัยทัศน์ (Vision)**

**“ศูนย์กลางการสร้างสรรค์เศรษฐกิจการเกษตรและการท่องเที่ยวระดับนานาชาติ”**

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

-26-

**นิยาม** : ”ศูนยกลางการทองเที่ยวระดับนานาชาติ” แหลงทองเที่ยวของกลุมจังหวัดเปนจุด มุงหมายปลายทางที่นักท่องเที่ยวทั่วโลกตองการมาเยี่ยมเยือน และการทองเที่ยวของกลุมจังหวัดเปน กลจักรสําคัญในการขับเคลื่อนภาคเศรษฐกิจอื่นๆ 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 โ ดยให้มีระบบช่วยตัดสินใจในการบริหารจัดการน้ำ ระบบพยากรณ์และเตือนภัยน้ำแล้งและน้ำท่วม

๓. ส่งเสริมให้มีมาตรการควบคุมการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติในชุมชน ให้อยู่ในขีดความสามารถการรองรับของระบบนิเวศ

๔. ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีไทย เพื่อปลูกฝังค่านิยมการบริโภค อย่างพอเพียงและยั่งยืน การสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน

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

-28-

๖. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร และสร้างจิตสำนึกของชุมชนในการมีส่วนร่วมติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๗. ส่งเสริมสนับสนุนครัวเรือน ชุมชน ใช้พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก พลังงานใสสะอาด

๘. สนับสนุนส่งเสริมการรังวัดและจัดทำแผนที่ เพื่อแสดงแนวเขตที่ดินของรัฐ

๙. ผลักดันให้มีระบบคุ้มครองสิทธิชุมชนและการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อนุรักษ์ฟื้นฟู ความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่น เพื่อรักษา ปกป้องระบบนิเวศน์ที่เชื่อมโยงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน

⬩ **เป้าหมายการพัฒนา**

1. 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 การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทา สาธารณภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

9. พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง

10. ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา ฟื้นฟู ต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก

-29-

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 รวมทั้งมีอนามัยการเจริญพันธุ์ที่เหมาะสมในทุกช่วงวัย

๔. ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงระบบสุขภาพที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพลดลง

**⬩ 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

-30-

⬩ **เป้าหมายการพัฒนา**

๑. ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดี มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการแก้ปัญหาและให้บริการประชาชน

๓. มีการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของทุกภาคี ในการพัฒนา

**ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลดอนตรอ**

**วิสัยทัศน์**

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

**ยุทธศาสตร์**

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

**เป้าประสงค์**

1 พัฒนาระบบระบายน้ำและทางระบายน้ำ

2 ให้ประชาชนมีสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อ

3 ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรค

4 ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคงรู้จักรเก็บออม

5 อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยการสนับสนุนการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา 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

-31-

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

-32-

**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

**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

-33-

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

5 การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

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

-34-

**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\*\*\*

-35-

* 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\*\*\*

-36-

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

ภารกิจทั้ง 7 ด้านที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลสามารถแก้ไขปัญหา ของเทศบาลตำบลดอนตรอได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐและนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลดอนตรอ เป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยกการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

**1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

จุดแข็ง (Strength =S)

1. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้พอควร

2. มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามรถใช้ในการทำการเกษตร

3. มีบ่อน้ำตื้น บ่อน้ำบาดาล ระบบประปา ไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภค

4. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นใช้ในการเกษตร

5. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness =W)

1. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนยังเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

๒. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองช่างมีไม่เพียงพอ

โอกาส(Opportunity =O)

1. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในการสร้างถนน สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริหารสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอ

-37-

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

จุดแข็ง (Strength =S)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาสังคม การศึกษา และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

2. เทศบาลตำบลดอนตรอจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ด้านการส่งเสริมการศึกษาชองประชาชนอย่างต่อเนื่อง

3. เทศบาลตำบลดอนตรอสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของเด็กและหมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนได้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

4. เทศบาลตำบลดอนตรอจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ งานประเพณีท้องถิ่นต่าง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness =W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคม สาธารณสุข การศึกษา ไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน

2. ประชาชนไม่สนใจ และไม่มีความจริงใจ หรือไม่ตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

3. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้ที่ได้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและเทศบาลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

4. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในหมู่บ้านอย่างแท้จริง

5. เทศบาลขาดแคลนบุคลากรที่มีความรูความเชี่ยวชาญในด้านงานด้านสาธารณสุข ด้านการจัดการศึกษาของประชาชนในพื้นที่

โอกาส(Opportunity =O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

3. ได้รับความร่วมมือในการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม สาธารณสุข และการศึกษา เป้นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย

3. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิติของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้

-38-

**3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

จุดแข็ง (Strength =S)

1. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ผู้บริหาร สนับสนุนแนวทางและการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2. เทศบาลตำบลดอนตรอ มีอาสาสมัครด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อดูแลประชาชน

3. เทศบาลตำบลดอนตรอ มีการช่วยเหลือประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆอย่างเร่งด่วน

จุดอ่อน (Weakness =W)

1. บุคลากรด้านการรักษาความสงบไม่เพียงพอ

2. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล

โอกาส(Opportunity =O)

1. เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อบรรเทาความเดือนร้อนของประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกกหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

**4. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิขยกรรมและการท่องเที่ยว**

จุดแข็ง (Strength =S)

1. บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตเทศบาล มีการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในเขตเทศบาล และดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้าสู่เทศบาลมากขึ้น

2. มีเส้นทางการคมนาคม ที่สะดวกสามารถขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรและเส้นทางการคมนาคมเชื่อมต่อไปยังตำบลที่ใกล้เคียง

จุดอ่อน (Weakness =W)

1. ขาดแคลนบุคลากรด้านการจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

2. การร่วมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

3. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าการเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขั้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

4. ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่นขยะมูลฝอยตกค้าง,การขาดวินัยจราจร, แผงขายสินค้าไม่เป็นระเบียบ เป็นต้น

5. สินค้าการเกษตรและสินค้า otop ขาดการส่งเสริม

6. ประชาชนในท้องถิ่นขาดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ประเภทของที่ระลึกสำหรับนักท่องเที่ยวที่มีตลาดรองรับที่ชัดเจนเท่าที่ควร

7. โครงการในด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวต้องใช้งบประมาณสูง ซึ่งเทศบาลมีงบประมาณ จำกัด

8. มีการว่างงานในชุมชน เกิดจากเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่มีงาน, งานไม่ตรงกับสาขาที่เรียน มีความรู้น้อยตลอดจนการเลือกงานและความเกียจคร้าน

8. เกิดช่องว่างทางสังคมระหว่างประชาชนที่มีรายได้สูงกับประชาชนที่มีรายได้น้อย

-39-

โอกาส (Opportunity =O)

1. มีหน่วยงานภายนอกพร้อมที่ให้การสนับสนุนในการจัดฝึกอบรม พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่างๆ

2. รัฐบาลมีนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น

3 . มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการร่วมกลุ่มของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

4. ภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวน น้ามันราคาแพง อาจมีผลให้นักท่องเที่ยวลดปริมาณลงได้

5. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในเขตรับผิดชอบ

6. การเข้ามาของร้านสะดวกซื้อ ที่ส่งผลที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยในเขตเทศบาล

**5. การบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

จุดแข็ง (Strength =S)

1. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการน าเสนอปัญหา/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

จุดอ่อน (Weakness =W)

1. งบประมาณมีจำกัดในการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่,การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าลงสู่แม่น้ าเป็นต้น

๓. น้าเสียจากการเกษตร เป็นภาคการผลิตที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของจังหวัดและมีการใช้สารเคมีเป็นจำนวนมากโดยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของเกษตรกรซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำโดยเฉพาะ

น้ำผิวดิน ซึ่งมีความสำคัญต่อการอุปโภคบริโภคของประชาชน

4. ประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการรักษาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควรมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม

ภาวะโลกร้อน ปัญหาหมอกควัน ภัยธรรมชาติ สุขภาพ และการท่องเที่ยว

5. เทศบาลขาดแคลนเจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย

โอกาส(Opportunity =O)

1 ยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสอดคล้องกับจังหวัด

2. ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของจังหวัด เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. หน่วยงานท้องถิ่นใกล้เคียงตลอดจนประชาชนที่อยู่นอกเขตนำขยะมูลฝอยมาทิ้งในเขตเทศบาล

2. ปัญหาภัยธรรมชาติเช่น อุทกภัย ภัยแล้ง มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น แต่มีงบประมาณในการเตรียมความพร้อมและป้องกันและจัดการป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากร

ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทำได้ยากขึ้น

-40-

**6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

จุดแข็ง (Strength =S)

1. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชนในตำบล

2. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียนถึง มัธยมตอนต้น ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

3. มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ยั่งยืนและเข้มแข็ง เช่น งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทง

4. ประชาชนมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม เป็นเอกลักษณ์

5 . สภาพสังคมในชุมชนอยู่อย่างมี ความ สุขเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูล พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ง่ายต่อการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม

จุดอ่อน (Weakness =W)

๑. ค่านิยมวัตถุสื่อสาร กลบเกลื่อนวัฒนธรรมอันดีงามของไทย

๒. เยาวชนมีค่านิยมที่ผิด ขาดจิตสาธารณะ

๓. งบประมาณของเทศบาลยังไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ

4. การจัดทำฐานข้อมูลทางด้านสังคมไม่เป็นระบบเนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเพียงพอ

5.วัฒนธรรมไทยที่มีความยืดหยุ่น อะลุ่มอล่วย มีความอ่อนแอในเรื่องระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลาและการรักษากฎระเบียบ

โอกาส(Opportunity =O)

1. มีแนวทางการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด

2. หน่วยงานราชการให้การสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

3 .ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การประชาสัมพันธ์จากภาครัฐไม่ทั่วถึงประชาชน

2. การวางแผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน

**7. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**

จุดแข็ง (Strength =S)

1. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. เทศบาลตาบลเขาฉกรรจ์มีคาสั่งแบ่งโครงสร้างของเทศบาลตำบลดอนตรอที่ชัดเจน

คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และ สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

3. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

4. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในเขตเทศบาลทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจวัฒนธรรมหรือปัญหาท้องถิ่น

5. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงท าให้เข้าใจปัญหาความต้องการของประชาชน

6. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทาแผน การทางาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น

7. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชน

-41-

8. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำาลังงบประมาณ

จุดอ่อน (Weakness =W)

๑. บุคลากรในองค์กรมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทดแทนกันได้ในกรณีขาดใครไป

๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ แต่ยึดเพียงเป้าหมายของตนเพียงเพื่องานในส่วนที่รับผิดชอบแล้วเสร็จ

3.ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมกับภาครัฐ และผู้นำท้องถิ่น

4. การดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของเทศบาลลงสู่พื้นที่ยังไม่ชัดเจน และกระจายไม่ทั่วถึงในทุกเขตพื้นที่ชุมชน

โอกาส(Opportunity =O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ

๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น

๓. การประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล)ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร

๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทาให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน มากขึ้น

5. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอานาจฯ

6. การพัฒนาแผนที่ภาษีเชื่อมโยงระบบ GIS นำมาใช้พัฒนางานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา (Top Down)เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ซึ่งเมื่อได้รับก็ล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลาที่วางไว้

3. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ ฯ บางภารกิจ ยังไม่มีความชัดเจน

4. การให้ความอิสระในการบริหารงานของเทศบาลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค

**6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ**

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

**ภารกิจหลัก**

(1) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

(2) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(3) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ภารกิจรอง**

(1) ด้านการส่งเสริมการศึกษา

(2) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(3) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

-42-

(4) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

(5) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

(6) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

(7) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

(8) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

**7.1 วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน (SWOT) ของศักยภาพในงานบริหารบุคคล**

เทศบาลตำบลดอนตรอ เป็นเทศบาลสามัญ ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังคนดังนี้ พนักงานเทศบาล 21 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 อัตรา และพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน 13 อัตรารวม 38 อัตรา และ ซึ่งสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน **(SWOT)** ดังนี้

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลดอนตรอ (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S  1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้  เทศบาล  2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 45 ปี เป็นวัยทำงาน  3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด  รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต  4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ  5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้  ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | จุดอ่อน W  1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ  เทศบาล  2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า  หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ  3. มีภาระหนี้สิน |
| โอกาส O  1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น  2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา  3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน | ข้อจำกัด T  1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ  2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน  3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ  4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**-43-**

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของเทศบาลตำบลดอนตรอ (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S  1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย  2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้  3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ  การทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน  4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร  5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า  ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน  6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้  จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | จุดอ่อน W  1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ  2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสาย  งานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี  3. อาคารสำนักงานคับแคบ |
| โอกาส O  1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลดี  2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน  3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี  4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น  5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | ข้อจำกัด T  1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก จากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติ พี่น้อง  2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล  3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |

**7.2 ปัญหาอุปสรรคในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลดอนตรอ เป็นเทศบาลสามัญ มีการแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลดอนตรอ แบ่งออกเป็น สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ที่เทศบาลตำบลดอนตรอ ต้องดำเนินการตามข้อ 6 แล้วจะเห็นว่า โครงสร้างส่วนราชการภายในที่จัดตั้งขึ้นยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะรองรับภารกิจที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่จะมีการถ่ายโอนภารกิจมายังหน่วยงานเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จึงทำให้เทศบาลตำบลดอนตรอ จำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการมากขึ้น

ในอดีตที่ผ่านมาเทศบาลตำบลดอนตรอได้ประสบกับปัญหาอุปสรรคในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารงานบุคคล ดังนี้

-44-

**(1) โครงสร้างส่วนราชการภายในยังมีไม่เพียงพอกับภารกิจของหน่วยงาน และไม่ถูกต้องตามโครงสร้างที่กำหนด** โครงสร้างส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลดอนตรอ แต่ละส่วนราชการมีการแบ่งงานภายในออกเป็นงานหรือฝ่ายต่าง ๆ ที่ครอบคลุมภารกิจหน้าที่รับผิดชอบแต่ละส่วนราชการนั้น ๆ ในทางปฏิบัติมักจะพบปัญหาอยู่เสมอว่าหลายงาน ที่จะต้องดำเนินการไม่ได้มีการระบุว่าเป็นงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ เช่น การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การดูแลศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลตำบลดอนตรอ งานด้านการสาธารณสุข เป็นต้น ทำให้สำนักปลัดเทศบาลต้องรับ

ไปดำเนินการทั้งหมด ซึ่งทำให้สำนักปลัดเทศบาลมีลักษณะเป็นหน่วยงานอเนกประสงค์ที่มีงานรับผิดชอบมากมาย ในขณะที่บุคลากรของ สำนักปลัดเทศบาลมีจำนวนน้อยมาก ทำให้ต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้นและส่งผลกระทบให้หลายงานมีความล่าช้า ไม่ทันกาล อีกทั้งกองช่างยังไม่ตำแหน่งวิชาการครบตามโครงสร้าง เหมือนกับหน่วยงานราชการอื่น ทำให้มีปัญหาขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการล่าช้าในการตอบสนองความต้องการประชาชนไม่มีประสิทธิภาพ

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

**7.2 แนวทางแก้ไขปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

จากปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่เทศบาลตำบลดอนตรอได้ประสบในระหว่างการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เทศบาลตำบลดอนตรอ ควรมีการดำเนินการ เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ดังนี้

**(1) ด้านการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ** เทศบาลตำบลดอนตรอ ควรกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติมเฉพาะเท่าที่จำเป็น และเป็นตามโครงสร้างราชการที่ถูกต้อง เพื่อรองรับภาระงานที่มิได้กำหนดให้ส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะ 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

-45-

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

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

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

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

2) กองคลัง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท 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

-46-

4) หน่วยตรวจสอบภายในมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**8.1 โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนตรอ**

จากการที่เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่รองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน ดังนี้

**โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนตรอ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **1. สำนักปลัดเทศบาล**  - งานบริหารงานทั่วไป  - งานการเจ้าหน้าที่  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน  - งานสวัสดิการสังคม  - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน  - งานนิติการ  - งานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  - งานส่งเสริมการเกษตร  **1.1 ศพด.บ้านยางยวน**  **1.2 ศพด.ทต.ดอนตรอ** | **1. สำนักปลัดเทศบาล**  - งานบริหารงานทั่วไป  - งานการเจ้าหน้าที่  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน  - งานสวัสดิการสังคม  - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน  - งานนิติการ  - งานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  - งานส่งเสริมการเกษตร  **1.1 ศพด.บ้านยางยวน**  **1.2 ศพด.ทต.ดอนตรอ** |  |
| **2. กองคลัง**  - งานการเงินและบัญชี  - งานพัฒนารายได้  - งานพัสดุและทรัพย์สิน | **2. กองคลัง**  - งานการเงินและบัญชี  - งานพัฒนารายได้  - งานพัสดุและทรัพย์สิน |

-47-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (เทศบาล) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (เทศบาล) | **หมายเหตุ** |
| **3. กองช่าง**  - งานวิศวกรรมโยธา  - งานสาธารณูปโภค  - งานผังเมือง | **3. กองช่าง**  - งานวิศวกรรมโยธา  - งานสาธารณูปโภค  - งานผังเมือง |  |
| **4. หน่วยตรวจสอบภายใน**  - งานตรวจสอบภายใน | **4. หน่วยตรวจสอบภายใน**  - งานตรวจสอบภายใน |

**8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง**

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

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน** เน้นพัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัยอย่างทั่วถึงพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ ดังนั้น จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

1. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)

๒. นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

3. นายช่างโยธา (ปฎิบัติงาน/ชำนาญงาน)

4. พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต** เน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้การรณรงค์ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพย์ และผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลงการรณรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรง และป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อเฝ้าระวังป้องกันปัญหาการป่วยและตาย ด้วยโรคอุบัติใหม่การพัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง การส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา ฟื้นฟูต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก การสงเคราะห์และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้การส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย บรรเทา สาธารณภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนดังนั้น จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

-48-

1. นักวิชาการเกษตร (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

2. นักพัฒนาชุมชน (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

3. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)

4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

5. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

6. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

7. ครู

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ** เน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อย พัฒนา องค์ความรู้ ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงการพัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของตลาด วิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิต ด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการ ฯ ดังนั้น 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 การลดและการคัดแยะขยะในแหล่งกำเนิด สนับสนุนการสร้างธุรกิจจากขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะแบบรวมศูนย์ จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

1. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

2. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)

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

1. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)

2. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)

3. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)

4. นักจัดการงานทั่วไป (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

5. นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

-49-

6. นักทรัพยากรบุคคล (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

7. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

6. นักวิชาการพัสดุ (ปฎิบัติการ/ชำนาญการ)

7. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฎิบัติงาน/ชำนาญงาน)

8. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

9. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

10. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

11. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

12. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

13. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)

14. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลดอนตรอได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนตรอเพื่อเป็นแนวทางในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้นจะต้องการกำลังคนมารองรับภารกิจงานหลายอัตรา เทศบาลตำบลดอนตรอ ขอกำหนดอัตรากำลังซึ่งเป็นตำแหน่ง ดังกรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567 - 2569) ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569**

**เทศบาลตำบลดอนตรอ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา**  **กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่**  **คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง**  **ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ปลัดเทศบาล  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **สำนักปลัดเทศบาล (01)**  หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |

-50-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **กรอบอัตรา**  **กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่**  **คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง**  **ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| **ลูกจ้างประจำ(กลุ่มงานสนับสนุน)**  เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างให้ยุบ |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)**  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)**  พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป**  พนักงานขับรถยนต์ | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | ว่างเดิม  1 อัตรา |
| คนงานประจำรถขยะ | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางยวน**  ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม  (การสรรหาตำแหน่งกระทำได้ก็ต่อเมื่อ  ได้รับแจ้งอนุมัติ  จัดสรรอัตราจาก  กรมส่งเสริม  การปกครองท้องถิ่น) |
| ครู | 5 | 5 | 5 | 5 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)**  ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดอนตรอ**  ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม  (การสรรหาตำแหน่งกระทำได้ก็ต่อเมื่อ  ได้รับแจ้งอนุมัติ  จัดสรรอัตราจาก  กรมส่งเสริม  การปกครองท้องถิ่น) |
| **กองคลัง (04)**  ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |

-51-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา**  **กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่**  **คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง**  **ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **กองช่าง (05)**  ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม  (ตามโครงสร้างฯ) |
| นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | ว่างเดิม  2 อัตรา |
| พนักงานจ้างทั่วไป  พนักงานผลิตน้ำประปา | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน (13)**  นักวิชาการตรวจสอบภายใน  ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| **รวม** | **38** | **41** | **41** | **41** | **+3** | **-** | **-** |  |

**10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบ ประมาณ 2558-2560)**

**โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลดอนตรอ (เทศบาลสามัญ)**

**ปลัดเทศบาล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (1)**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

**นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก (1)**

**สำนักปลัดเทศบาล**

**หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

**กองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**

**กองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**

⯍ งานบริหารงานทั่วไป

⯍ งานการเจ้าหน้าที่

⯍ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

⯍ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน

⯍ งานสวัสดิการสังคม

⯍ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

⯍ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

⯍ งานนิติการ

⯍ งานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

⯍ งานส่งเสริมการเกษตร

,

⯍งานการเงินและบัญชี

⯍งานพัสดุและทรัพย์สิน

⯍งานพัฒนารายได้

⯍งานวิศวกรรมโยธา

⯍งานสาธารณูปโภค

⯍งานผังเมือง

**ศพด.บ้านยางยวน**

**ศพด.ทต.ดอนตรอ**

55

**โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล**

**หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล**

**นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (1)**

**งานการเจ้าหน้าที่**

**งานบริหารงานทั่วไป**

**งานทะเบียนราษฎร**

**และบัตรประชาชน**

**งานนิติการ**

**งานป้องกันและบรรเทา**

**สาธารณภัย**

🞾 นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก (1)

🞾 นิติกร ปก./ชก (1)

🞾 นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (1)

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

🞾 คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป ) (1)

🞾 พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป ) (2) (ว่าง 1)

**งานวิเคราะห์นโยบายและแผน**

**งานส่งเสริมการศึกษา**

**ศาสนาและวัฒนธรรม**

**งานบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**งานสวัสดิการสังคม**

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางยวน**

🞾ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1) (กำหนดเพิ่ม)(ว่าง)

🞾 ครู (5)

🞾ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (2)

🞾 นักวิชาการศึกษา ปก/ชก. (1)

🞾 ครู คศ.1 (3) (ว่าง 1 อัตรา)

🞾 ครู คศ.1 (3) (ว่าง 1 อัตรา)

..

🞾 นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (1)

🞾 เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

(ลูกจ้างประจำกลุ่มงานสนับสนุน) (1)

🞾พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา

(พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)) (1)

🞾 คนงานประจำรถขยะ

(พนักงานจ้างทั่วไป) (2)

(1)

🞾 นักวิเคราะห์งานและแผน ปก./ชก. (1)

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดอนตรอ**

🞾ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1) (กำหนดเพิ่ม)(ว่าง)

**งานส่งเสริมการเกษตร**

🞾นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **บริหารท้องถิ่น** | | | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | **ทั่วไป** | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | **พนักงานครูเทศบาล**  **และบุคลากรทางการศึกษา** | **รวม** |
| สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. |
| - | 1 | - | - | - | 1 | - | 7 | - | - | 1 | 9 | 7 | 26 |

56

**โครงสร้างกองคลัง**

**(ผู้อำนวยการกองคลัง)**

**นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (1)**

**งานพัสดุและทรัพย์สิน**

**งานพัฒนารายได้**

**งานการเงินและบัญชี**

✯นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (2) ✯นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (1) ✯ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง. (1)

✯ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1) ✯ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (1) ✯ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (คุณวุฒิ)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **บริหารท้องถิ่น** | | | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | **ทั่วไป** | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | **พนักงานครูเทศบาล**  **และบุคลากรทางการศึกษา** | **รวม** |
| สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. |
| - | - | - | - | - | 1 | - | 3 | - | 1 | - | 3 | - | 8 |

57

**โครงสร้างกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (1)**

**งานสาธารณูปโภค**

**งานวิศวกรรมโยธา**

**งานผังเมือง**

- นักจัดการงานช่าง ปก./ชก (1) (กำหนดเพิ่ม) (ว่าง)

- พนักงานผลิตน้ำประปา (2)

(พนักงานจ้างทั่วไป)

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (1)

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **บริหารท้องถิ่น** | | | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | **ทั่วไป** | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | **พนักงานครูเทศบาล**  **และบุคลากรทางการศึกษา** | **รวม** |
| สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. |
| - | - | - | - | - | 1 | - | 1 | - | 2 | - | 2 | - | 6 |

66

58

**โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (1) (ว่าง)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **บริหารท้องถิ่น** | | | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | **ทั่วไป** | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | **พนักงานครูเทศบาล**  **และบุคลากรทางการศึกษา** | **รวม** |
| สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. |
| - | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | 1 |

59

**11. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | |  | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/  เงินค่าตอบแทน |
| 1 | นางนุชรี สุดแก้ว | ร.ม. | 21-2-00-1101-001 | ปลัดเทศบาล  (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 21-2-00-1101-001 | ปลัดเทศบาล  (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 618,240 | 84,000 | 84,000 | 786,240 |
|  | **สำนักงานปลัดเทศบาล (01)** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | นายณรงค์ สุรินทร์ | ร.ม.(เศรษฐศาสตร์การเมือง  และการบริหารจัดการ) | 21-2-00-1101-001 | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 21-2-00-1101-001 | หั หน้าสำนักปลัดเทศบาล  (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 448,920 | 42,000 | - | 490,920 |
| 3 | นางอนงค์ รัตนะ | รป..ม. | 21-2-01-3101-001 | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | 21-2-01-3101-001 | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | 475,560 | - | - | 475,560 |
| 4 | นางสาวหนึ่งฤทัย วัฒนศรี | ร.ม. | 21-2-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | 21-2-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | 448,920 | - | - | 448,920 |
| 5 | นายสาโรจน์ แสงดำ | ค.บ.(ภูมิศาสตร์) | 21-2-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบาย  และแผน | ชก. | 21-2-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบาย  และแผน | ปก./ชก. | 429,240 |  |  | 429,240 |
| 6 | นางณัฐลภัส คลิ้งทอง | น.บ. | 21-2-01-3108-001 | นิติกร | ปก. | 21-2-01-3108-001 | นิติกร | ปก./ชก. | 349,560 | - | - | 349,560 |
| 7 | นายปภาณ บวรธนสาร | กษ.บ.(การจัดการผลิตพืชผล) | 21-2-01-3401-001 | นักวิชาการเกษตร | ชก. | 21-2-01-3401-001 | นักวิชาการเกษตร | ปก./ชก. | 429,240 |  |  | 429,240 |
| 8 | นายสมชาย ดวงมุสิก | วท.บ.(พลศึกษา)(สันทนาการ) | 21-2-01-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | 21-2-01-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | 402,720 | - | - | 402,720 |
| 9 | นายธนวัฒน์ จิตเขม้น | ศษ.บ. (ศึกษาศาสตร์) | 21-2-01-3803-001 | นักวิชาการศึกษา | ปก. | 21-2-01-3803-001 | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | 245,280 | - | - | 245,280 |
|  | **ลูกจ้างประจำ(กลุ่มงานสนับสนุน)** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | นางอันธิการ์ พูนพนัง | ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป) | - | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | - | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | 232,920 | - | - | 232,920 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | นางสาวนันชนก สมวงค์ | ศธ.บ.(การจัดการโรงแรม) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 143,280 | - | - | 143,280 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | นายนพดล หนูหมื่น | ป.6 | - | พนักงานขับเครื่องจักรกล  ขนาดเบา | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกล  ขนาดเบา | - | 168,000 | - | - | 168,000 |

60

**11. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | **ชื่อ-สกุล** | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | | | | | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | | เงินประจำตำแหน่ง | | เงินเพิ่มอื่นๆ/  เงินค่าตอบแทน | |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** | |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |
| 13 | (ว่าง) |  | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | 108,000 | - | | - | | ว่างเดิม | |
| 14 | นายจรูญ สุขเกื้อ | ป.6 | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | 108,000 | - | | - | | 108,000 | |
| 15 | นายสมหมาย วงค์โคทอง | ป.6 | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | 108,000 | - | | - | | 108,000 | |
| 16 | นายวิชัย นาคแก้ว | ป.6 | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | 108,000 | - | | - | | 108,000 | |
| 17 | นางจุฑามาศ ชินวงค์ | ม.6 | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000 | - | | - | | 108,000 | |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางยวน** | |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  |
| 18 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | | - | | - | | กำหนดเพิ่ม  (การสรรหาตำแหน่งกระทำได้ก็ต่อเมื่อ  ได้รับแจ้งอนุมัติ  จัดสรรอัตราจาก  กรมส่งเสริม  การปกครองท้องถิ่น) |
| 19 | นางรานีย์ เสนทองแก้ว | ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) | 2120166000080 | ครู | คศ.1 | 2120166000080 | ครู | คศ.1 | - | | - | | - | | เงินอุดหนุน |
| 20 | นายทวีสิทธิ์ เมทิโก | ศษ.ม.(บริหารการศึกษา) | 2120166000081 | ครู | คศ.3 | 2120166000081 | ครู | คศ.3 | - | | - | | - | | เงินอุดหนุน |
| 21 | นางกานติศา แก้วบรรจง | ศษ.ม.(บริหารการศึกษา) | 2120166000082 | ครู | คศ.3 | 2120166000082 | ครู | คศ.3 | - | | - | | - | | เงินอุดหนุน |
| 22 | นางกานดา กัมปา | ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) | 2120166000083 | ครู | คศ.2 | 2120166000083 | ครู | คศ.2 | - | | - | | - | | เงินอุดหนุน |
| 23 | นางประทุม ทองเสมอ | ศษ.บ.(การศึกษปฐมวัย) | 2120166000084 | ครู | คศ.2 | 2120166000084 | ครู | คศ.2 | - | | - | | - | | เงินอุดหนุน |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)** | |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  |
| 24 | นางอุบลวรรณ ตัวตั้ง | ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 72,120 | | - | | - | | เทศบาลสบทบ |
| 25 | นางอภิชญา แก้วบรรจง | ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 61,200 | | - | | - | | เทศบาลสบทบ |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดอนตรอ** | |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  |
| 26 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | | - | | - | | กำหนดเพิ่ม  (การสรรหาตำแหน่งกระทำได้ก็ต่อเมื่อ  ได้รับแจ้งอนุมัติ  จัดสรรอัตราจาก  กรมส่งเสริม  การปกครองท้องถิ่น) |
|  | **กองคลัง (04)** | |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  |
| 27 | นางพวงเพ็ญ เกิดศรีเหล็ก | ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)  (การบัญชี) | 21-2-04-2102-001 | นักบริหารงานการคลัง  (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ต้น | 21-2-04-2102-001 | นักบริหารงานการคลัง  (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ต้น | 448,820 | | 42,000 | | - | | 490,820 |
| 28 | นางสาวพักตร์พิมล แซ่จิ๋ว | บธ.บ (การบัญชี) | 21-2-04-3201-001 | นักวิชาการการเงินและบัญชี | ปก. | 21-2-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | 222,240 | | - | | - | | 222,240 |

61

**11. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/  เงินค่าตอบแทน |
| 29 | นางสาวอุดมลักษณ์ แซ่หลื้ว | บช.ม. | 21-2-04-3201-002 | นักวิชาการการเงินและบัญชี | ปก. | 21-2-04-3201-002 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | 218,400 | - | - | 218,400 |
| 30 | นางสาวษศิรินทร์ สุวรรณไชย | ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป) | 21-2-04-3204-001 | นักวิชาการพัสดุ | ปก. | 21-2-04-3204-001 | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | 289,080 | - | - | 289,080 |
| 31 | น.ส.ปัทมา พูนพนัง | ปวส.(การบัญชี) | 21-2-04-4204-001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | 21-2-04-4204-001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | 269,880 | - | - | 269,880 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 32 | น.ส.วัชรี หมวดพล | ปวส.(การบัญชี) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | 156,840 | - | - | 156,840 |
| 33 | นายเสมา สุวรรณ | บธ.บ.(การจัดการโรงแรม) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | 163,320 | - | - | 163,320 |
| 34 | น.ส.พิราวรรณ คล้ายดำ | บช.บ. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | 151,320 | - | - | 151,320 |
|  | **กองช่าง (05)** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 35 | นายไพฑูล มานพพันธ์ | บธ.บ.(การจัดการงานก่อสร้าง) | 21-2-05-2103-001 | (นักบริหารงานช่าง)  ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | 21-2-05-2103-001 | (นักบริหารงานช่าง)  ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | 429,240 | 42,000 | - | 471,240 |
| 36 |  |  | 21-2-04-3707-001 | นักจัดการงานช่าง | ปก./ชก. | 21-2-04-3707-001 | นักจัดการงานช่าง | ปก./ชก. | 355,320 | - | - | กำหนดเพิ่ม  (ตามโครงสร้างฯ) |
| 37 | (ว่าง) |  | 21-2-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | 21-2-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ปก./ชง. | 297,900 | - | - | ว่างเดิม |
| 38 | (ว่าง) |  | 21-2-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | 21-2-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ปก./ชง. | 297,900 | - | - | ว่างเดิม |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 39 | นายสราวุธ สุขเกื้อ | ปวส.(ช่างก่อสร้าง) | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | 108,000 | - | - | 108,000 |
| 40 | นายสันติชัย สนธิมะโน | ปวส.(เทคนิคเครื่องกลเรือ) | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | 108,000 | - | - | 108,000 |
|  | **หน่วยตรวจสอบภายใน (13)** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 41 | (ว่าง) |  | 21-3-12-3205-001 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก | 21-3-12-3205-001 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | 355,320 | - | - | ว่างเดิม |

62

70

-63-

**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล**

เทศบาลตำบลดอนตรอ กำหนดแนวทางการของการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภท ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ขแงข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปด้วยประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้าน การบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 -2570 ดังนั้น เทศบาลยตำบลดอนตรอ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน สามารถตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประนชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่านภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักาณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคแล่ะวนท้องถิ่นกันเอง

2. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมที่งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลที่ทันสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวงกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามรถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผลานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเซียลมีเดีย หรือแอฟพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลลตำบลดอนตรอ ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกีบบทบาทของตน

-64-

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลดอนตรอมีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนตรอ ตามแนวการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จําเป็นสําหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ประสบการณ์และคุณลักษณะ มีรายละเอียด ดังนี้

ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้ หมายถึงความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรต้องมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติเคยกระทําเคยสัมผัสหรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประสบการณ์พื้นฐานสําหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐประสบการณ์พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรต้องมีเพื่อการทํางานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

คุณลักษณะ หมายถึง นิสัยความชอบและแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทํางานและความสําเร็จในงานอันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล**

1. ให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนําเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทํางานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทํางานและข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยการนําเทคโนโลยีมาใช้โดยนําร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้วย

3. ให้ทุกส่วนราชการหน่วยงานของรัฐองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดําเนินการให้มีการนําร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปปรับใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกําลังคนในสังกัดทั้งนี้เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืนโดยให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการนําทักษะด้านดิจิทัลที่พัฒนาไปใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทํางานและการให้บริการของรัฐการสร้างองค์กรภาครัฐที่ทันสมัยการเชื่อมโยงการทํางานและข้อมูลข้ามหน่วยงานและการสร้างรัฐบาลแบบเปิดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรมด้วย

**แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล สรุปได้ดังนี้**

1. วัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกําลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สําคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลเพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืนข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนําเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. เป้าหมายภายในปีงบประมาณพ.ศ. 2565 ภาครัฐมีกําลังคนด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดําเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลภาครัฐใช้เทคโนโลยีในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออํานวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้รับบริการสร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

-65-

3. ขอบเขตการดําเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. เป้าหมาย 2564-2562 ครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญและผู้ปฏิบัติงานในกระทรวงกรมและเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐ 2563 ครอบคลุมข้าราชการฝ่ายพลเรือน 2564-2565 ครอบคลุมข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทั้งหมด

4. หลักการ

1) การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลมาสู่การพัฒนาระดับบุคคล

2) การพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นําเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาขีดความสามารถกําลังคนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

3) การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการสร้างระบบและการทํางานแบบดิจิทัล (Digital Mindset)

4) การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อการทํางานในปัจจุบัน (ร้อยละ 70 ของระยะเวลาการพัฒนา) และการเตรียมความพร้อมเพื่อการทํางานในอนาคต (ร้อยละ 30 ของระยะเวลาการพัฒนา)

5) การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้และการสร้างเครื่องมือและกลไกสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

6) การพัฒนาที่คํานึงถึงความเชื่อมโยงและสอดประสานระหว่างการพัฒนาบุคลากร

7) การบริหารองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล

5. บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังต่อข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลเพื่อให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีความสอดคล้องกับบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ จึงได้จัดกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม 1 ผู้บริหารระดับสูงกลุ่ม 2 ผู้อํานวยการกอง กลุ่ม 3 ผู้ทํางานด้านนโยบายและงานวิชาการกลุ่ม 4 ผู้ทํางานด้านบริการกลุ่ม 5 ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และกลุ่ม 6 ผู้ปฏิบัติงานอื่น

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 การเขียนหนังสือราชการ

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

-66-

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง**

ข้าราชการเทศบาลตำบลดอนตรอ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นตามกฏหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศเหลือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฏหมาย

5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**ภาคผนวก**