

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลวังไทรทอง

อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โครงสร้างและระบบงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ให้เหมาะสมอีกด้วย เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ได้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนตำบลวังโดนด

องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

สิงหาคม ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด	๑๐
๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด	๑๖
๖ ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๔๓
๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด	๔๔
๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง	๔๖
๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๙
๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๒
๑๑ บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๘
๑๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด	๗๒
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด	๗๓

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๘)
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ
- ภาระค่าใช้จ่าย ๒๐ รายการ
- สำเนาคำสั่ง อบต.วังโดนด ที่ ๒๒๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๘)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๘)
- การคิดปริมาณงาน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕.๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนดจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนดเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างพนักงานจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด มีการกำหนดประเภทตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด สามารถวางแผนการใช้อัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนดดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนดให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนดมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด เป็นประธาน เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนดบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วน ไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า

อย่างไรก็ดีในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมากดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด และงานบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ และองค์การบริหารส่วนตำบลกระแจะ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

ลำดับ	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน งานจ้าง ภารกิจ	ทั่วไป
๑.	อบต.วังโดนด	๔	๓๐,๕๐๐,๐๐๐	๑๘	๒	๒	๑๒	๔
๒.	อบต.วังใหม่	๕	๔๐,๗๗๖,๓๐๐	๑๒	๒	-	๑๗	๑๐
๓.	อบต.กระแจะ	๔	๓๔,๙๓๖,๐๐๐	๑๘	๒	-	๑๕	๕

๓.๘ ให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นและพนักงานจ้างทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ การกำหนดกรอบ การยุบเลิก และการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ให้นำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๓.๙.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

๓.๙.๒ ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ

๓.๙.๓ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่า การเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

• คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคน

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ดังนี้

• พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจการองการกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่ง ในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๔ พ.ค. ๖๖	ขอข้อมูลบุคลากร อบต.ช้างเคียง	อบต.วังใหม่,อบต.กระแจะ
๒๔ พ.ค. ๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๒๘ มิ.ย. ๖๖	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลัง ที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๑ ส.ค.๖๖	ประชุมคณะกรรมการใหม่	ทบทวนอัตรากำลัง (ตามมติก.อบต.)
๑๑ ส.ค.๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ส.ค.๖๖	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดจันทบุรีพิจารณา	
ก.ย.๖๖	ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี ประชุมพิจารณาให้ ความเห็นชอบ	
๑ ต.ค.๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลวังโดนด

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ได้ศึกษาถึงสภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยใช้เทคนิค SWQT Analysis เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค สรุป ดังนี้

๑.๑) ด้านสังคม

การศึกษา	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
ในพื้นที่ตำบลวังโดนดมีการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียน ก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา	องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนดยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยตรง นอกจากนี้ สถานศึกษาในพื้นที่ตำบลวังโดนดส่วนใหญ่ยังประสบ ปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนและสื่อการเรียนการสอน ที่ทันสมัยสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีค่านิยมที่จะส่งบุตรหลาน ไปเรียนในเมืองมากกว่า
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด หน่วยงาน ราชการและองค์กรต่างๆ ในพื้นที่ตำบลวังโดนด มีการประสานความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ในการร่วมกันพัฒนาการศึกษา	ปัจจุบันกฎหมาย หรือระเบียบในเรื่อง การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความชัดเจน จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาได้อย่าง เต็มศักยภาพ

สาธารณสุข	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
ตำบลวังโดนดมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลวังโดนดที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่าง ครอบคลุม และยังมีอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติ หน้าที่ในการดูแลด้านสาธารณสุขมูลฐานให้กับ ประชาชนในทุกพื้นที่ของตำบลวังโดนด และมีกองทุน หลักประกันสุขภาพท้องถิ่น (ปกท.) ในการบริหารจัดการ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดบริการ สาธารณสุขของหน่วยบริการ หรือสนับสนุนและ ส่งเสริมให้กลุ่มหรือองค์กรประชาชนดำเนินกิจกรรม ด้านสาธารณสุขในพื้นที่	ภารกิจด้านการสาธารณสุขเป็นงานเฉพาะ ด้าน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงาน อีกทั้งประชาชนยังขาด ความรู้และความตระหนักในเรื่องของการรักษา สุขภาพ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด หน่วยงานราชการ องค์กรต่างๆ และอาสาสมัครสาธารณสุขในพื้นที่ตำบลวังโดนดมีความพร้อมที่จะให้บริการด้านสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ตำบลวังโดนด	การดำเนินงานในด้านต่างๆ ของอาสาสมัครสาธารณสุขในพื้นที่อยู่ภายใต้การกำกับของหน่วยงานสาธารณสุข ทำให้การปฏิบัติงานในบางครั้งขาดการเชื่อมโยงประสานข้อมูลซึ่งกันและกันทำให้การปฏิบัติงานอาจไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
มีปราชญ์ชาวบ้านที่สามารถถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นได้	ในปัจจุบันขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและประวัติศาสตร์ที่สำคัญของท้องถิ่น ขาดการประสานเชื่อมโยงข้อมูลกับส่วนราชการที่รับผิดชอบในการที่จะร่วมมือกันเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดหาสถานที่กลางในการรวบรวมข้อมูลทางด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับคนรุ่นหลังได้ศึกษา
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด หน่วยงานราชการและองค์กรต่างๆ ในพื้นที่ตำบลวังโดนดมีความพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	สภาพสังคมในปัจจุบันเยาวชนมีค่านิยมเบี่ยงเบนไปจากประเพณีดั้งเดิม รับแต่วัฒนธรรมต่างชาติมาใช้ ส่งผลให้ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่ดั้งเดิมได้รับความสนใจน้อยลง

การรักษาความสงบเรียบร้อย	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
ตำบลวังโดนดมีหน่วยงานตำรวจ และอาสาสมัครในหมู่บ้าน เช่น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ที่พร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจในอันที่จะก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	ประชาชนส่วนหนึ่งเป็นประชากรแฝง ทำให้การดูแลด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่ทั่วถึง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด มีการประสานความร่วมมือที่ดีกับหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความสงบ	อาสาสมัครในหมู่บ้านที่ผ่านการอบรมมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่อย่างทั่วถึง

เรียบร้อย เช่น การฝึกอบรม อปพร. เป็นต้น	
---	--

๑.๒) ด้านเศรษฐกิจ

ผลผลิตทางการเกษตร	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
ตำบลวังโตนดมีพื้นที่เหมาะสมสำหรับการทำการเกษตรได้หลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นการทำสวนผลไม้ ยางพารา พริกไทย ลำไย ถั่วเขียว หรือการทำไร่ ทำให้ตำบลวังโตนดมีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลายหมุนเวียนกันออกสู่ตลาดตลอดปี และมีความสามารถในการผลิตพืชเศรษฐกิจสูง	ตำบลวังโตนดขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารจัดการด้านการตลาด การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
หน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรีให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาราคาสินค้าเกษตร จะเห็นได้จากการเข้าไปแทรกแซงราคาสินค้าเกษตร การรับซื้อผลไม้จากเกษตรกรเพื่อพยุงราคาให้สูงขึ้น ตลอดจนให้ความรู้ในด้านการเพาะปลูกเพื่อให้สินค้าเกษตร มีคุณภาพและส่งเสริมการค้าขายที่ได้มาตรฐาน โดยมีการสนับสนุนเทคโนโลยีและความรู้สมัยใหม่ให้แก่เกษตรกร	เกษตรกรในตำบลวังโตนดและในจังหวัดจันทบุรียังขาดการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งเป็นเครือข่ายในการบริหารจัดการคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ไม่สามารถต่อรองราคากับกลุ่มผู้ประกอบการได้เกษตรกรผูกมัดการขายกับประเทศจีนทำให้ประเทศจีนเป็นผู้ควบคุมราคาตลาด อีกทั้งการเกิดโรคระบาดของพืชและสัตว์

การพัฒนาแหล่งน้ำ	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
มีแหล่งน้ำต้นทุน และแหล่งน้ำธรรมชาติอยู่หลายแห่ง และปริมาณน้ำฝนของพื้นที่ตำบลวังโตนดมีจำนวนมาก ประกอบกับหน่วยงานต่างๆ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีเกี่ยวกับการร่วมกันพัฒนาแหล่งน้ำ	ระบบชลประทานเพื่อส่งน้ำแหล่งเก็บกักน้ำตามธรรมชาติและที่สร้างขึ้นมีน้อยและเสื่อมสภาพ ต้นเงิน ชำรุด ทำให้มีประสิทธิภาพต่ำเก็บกักน้ำไว้ได้น้อย ส่งผลกระทบต่อผลผลิตทางการเกษตรไม่ได้คุณภาพ อีกทั้งระบบประปาหมู่บ้านไม่ค่อยสะอาด และปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของชาวบ้านโดยเฉพาะในฤดูแล้ง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
นโยบายรัฐบาลและจังหวัดจันทบุรีให้ความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งน้ำ และการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง	ในปัจจุบันประสบปัญหาภาวะโลกร้อนส่งผลให้เกิดภาวะฝนทิ้งช่วง ไม่ตกต้องตามฤดูกาล ประกอบกับทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย รวมถึงป่าไม้ได้ถูกทำลายลงอย่างมาก

การท่องเที่ยว	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
ตำบลวังโตนดมีแหล่งท่องเที่ยวซึ่งเป็นศูนย์การเรียนรู้ทางการเกษตร มีผลผลิตทางการเกษตรที่อุดมสมบูรณ์ และมีคุณภาพ	ตำบลวังโตนดไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดจันทบุรียังคงกระจุกตัวอยู่ ขาดการพัฒนาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนขาดความรู้ด้านการจัดการและการวางแผนการท่องเที่ยวในระดับท้องถิ่น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
จังหวัดจันทบุรีมีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทั้งทางด้านทรัพยากร ธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรม และสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ และรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งตำบลวังโตนดมีเส้นทางหลักที่ผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของจังหวัดได้	ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำและโรคระบาดเป็นสาเหตุให้นักท่องเที่ยวตัดสินใจไม่เดินทางท่องเที่ยวหรือมีการใช้จ่ายเงินน้อยลง

โครงสร้างพื้นฐาน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนดมีถนนสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ได้รับการถ่ายโอนมาเป็นทรัพย์สินของตนเอง ทำให้สามารถดำเนินการปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานได้อย่างรวดเร็ว	สาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่ได้รับการถ่ายโอนมา ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรมหรือเสียหายใช้การไม่ได้ ดังนั้นในการปรับปรุงบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานดังกล่าวจำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก แต่องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนดมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะดำเนินการ ตลอดจนการขาดเอกภาพ/ซ้ำซ้อนในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนดมีหน้าที่ตามกฎหมายของท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ระเบียบข้อกฎหมายไม่เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของจังหวัดจันทบุรีไม่ทั่วถึง และในการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ

๑.๓) ด้านสิ่งแวดล้อม

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
ตำบลวังโตนดเป็นพื้นที่ที่มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ประชาชนส่วนใหญ่รักถิ่นกำเนิด และมีวัฒนธรรมดั้งเดิม	การใช้สารเคมีด้านการเกษตร ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การขาดการบริหารจัดการขยะอย่างเป็นระบบ และยังมีการบุกรุกพื้นที่ป่าไม้และป่าชายเลน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ในปัจจุบันการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจซึ่งมีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนดำเนินการประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกของประชาชน นอกจากนั้นภายในท้องถิ่นยังมีกลุ่มเครือข่ายอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหมู่บ้านกระจายครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในท้องถิ่น นโยบายระดับชาติ กลุ่มจังหวัด จังหวัด เอื้อต่อการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นตัวอย่างให้กับประชาชนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา	การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้การบุกรุกทำลายป่าของกลุ่มนายทุน และการควบคุมมลพิษจากภาคธุรกิจเอกชนที่เข้ามาดำเนินการในพื้นที่ ตลอดทั้งประชาชนและเยาวชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกรักท้องถิ่น อีกทั้งยังสร้างมลพิษหรือสิ่งแปลกปลอมแก่สิ่งแวดล้อม และไม่ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การคัดแยกขยะ และการเกิดภาวะโลกร้อน

๑.๔) ด้านการเมืองการบริหาร

การเมืองการบริหาร	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
ประชาชนในตำบลวังโตนดส่วนใหญ่มีความตื่นตัวและให้ความสำคัญในการปกครองระบอบประชาธิปไตยพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น นักการเมืองระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้ความสนใจในการพัฒนาท้องถิ่น มีกลุ่มองค์กรหลากหลายอาชีพ ตลอดจนมีการพัฒนาศักยภาพด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรท้องถิ่น	ประชาชนและเยาวชนบางส่วนยังขาดความสนใจเกี่ยวกับการใช้สิทธิของตนเองในการเมืองการปกครอง เช่น การไปใช้สิทธิเลือกตั้งท้องถิ่น ซึ่งจะเห็นได้จากผลของการออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมา ขาดการรณรงค์ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ประชาชนบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมและการพัฒนาในการตรวจสอบ ประชาชนเลือกตัวแทนโดยเน้นพรรคพวกมากกว่าการพิจารณาคุณสมบัติของผู้นั้น ประชาชนอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ผู้บริหารท้องถิ่นไม่เล็งเห็นความสำคัญเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ให้อำนาจในการบริหารจัดการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ เพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ประกอบกับในปัจจุบันประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น และพระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น	การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันรัฐบาลไม่สามารถจัดสรรให้ได้ตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาวได้ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการส่วนภูมิภาคและส่วนกลางยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ความไม่ชัดเจนของกฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่นทำให้ไม่มีความต่อเนื่อง ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

๒) การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนดนั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง

๑.๑ สถานศึกษาในระดับสูงในพื้นที่ยังไม่พอเพียง ทำให้เด็กนักเรียนต้องเดินทางไปศึกษาต่อในระดับชั้นสูงกว่าชั้นพื้นฐานนอกพื้นที่ และประชาชนบางส่วนมีความยากจน ขาดงบประมาณในการศึกษา

๒. พัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

๒.๑ ขาดการบริหารจัดการที่ดีในเรื่องน้ำสำหรับการทำการเกษตรและน้ำประปาสำหรับการอุปโภค – บริโภค ยังไม่ทั่วถึงและยังไม่ได้มาตรฐาน

๒.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างตามเส้นทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

๒.๓ ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้น

๓. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ด้านการจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔.๑ ประชาชนยังขาดการให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางที่สำคัญ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง	การพัฒนาและเสริมสร้างคนในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อม ตระหนักในเรื่องความมั่นคง และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	๑. การเกษตรสร้างมูลค่าให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิต ทั้งเชิงปริมาณและมูลค่า และความหลากหลายของสินค้าเกษตร ๒. สร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต ๓. สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว ๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๕. สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	๑. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ๒. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ๓. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	๑. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ ๒. การเสริมสร้างพลังทางสังคม ๓. การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	๑. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว ๒. พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง ๓. พัฒนาความมั่นคงทางน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ฯลฯ

๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายหลักของการพัฒนา ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมมุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

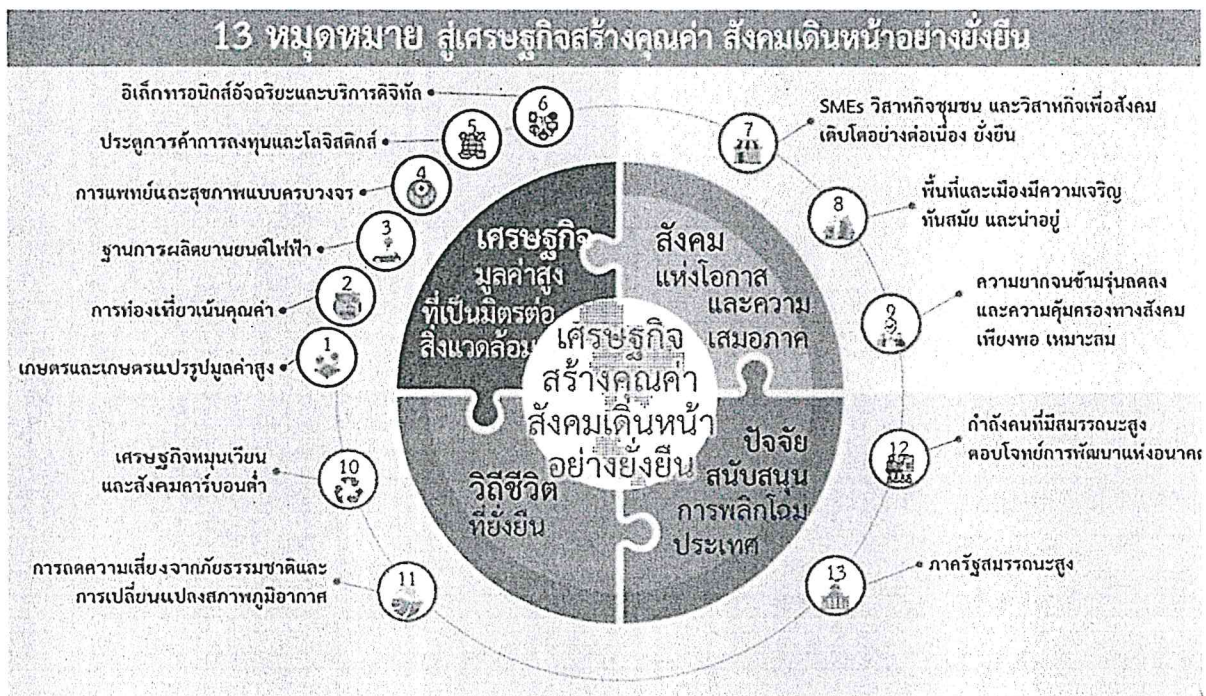
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมวดหมู่การพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมวดหมู่การพัฒนา จำนวน ๑๓ หมวดหมู่ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมวดหมู่ทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้



๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมู่ที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

๑

หมวดหมู่ที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

๒

หมวดหมู่ที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

๓

หมวดหมู่ที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

๔

หมวดหมู่ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

๕

หมวดหมู่ที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๖

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

๗. หมายความว่า ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
 ๘. หมายความว่า ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดขาดได้อย่างยั่งยืน
 ๙. หมายความว่า ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๐. หมายความว่า ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
 ๑๑. หมายความว่า ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

๑๒. หมายความว่า ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
 ๑๓. หมายความว่า ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนากับเป้าหมายหลักแสดงไว้ในแผนภาพ โดยหมวดหมู่การพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาดังแต่ในระดับต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และสามารถนำไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไปพร้อม ๆ กัน ทำให้หมวดหมู่แต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้ การพัฒนาภายใต้แต่ละหมวดหมู่ไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

๓) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (United Nations: UN) เพื่อให้โลกดีขึ้นภายในปี ๒๐๓๐ ด้วยการพัฒนาที่คำนึงถึงความเป็นอยู่ของทุกคน ทุก ๆ ด้านอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกกลุ่ม ด้วยความเอื้ออาทร เคารพซึ่งกันและกัน เพื่อความสามารถในการพึ่งตนเอง และคุณภาพชีวิตที่อย่างเท่าเทียม ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษา หน่วยงานราชการ หรือบริษัทเอกชนต่างก็นำแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน มาปรับใช้และวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่อยู่ในระดับสากลและนานาชาติ



SDGs ประกอบด้วยเป้าหมาย ๑๗ ข้อ ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ : ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่

เป้าหมายที่ ๒ : ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการ และส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ : สร้างหลักประกันการมีสุขภาพะที่ดี และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกช่วงวัย

เป้าหมายที่ ๔ : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน

เป้าหมายที่ ๖ : สร้างหลักประกันเรื่องน้ำและการสุขาภิบาล ให้มีการจัดการอย่างยั่งยืนและมีสภาพพร้อมใช้สำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๗ : สร้างหลักประกันว่าทุกคนเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่ซื้อหาได้ เชื่อถือได้ และยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๘ : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๙ : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ ๑๐ : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ ๑๑ : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๒ : สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๓ : ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และผลกระทบที่เกิดขึ้น

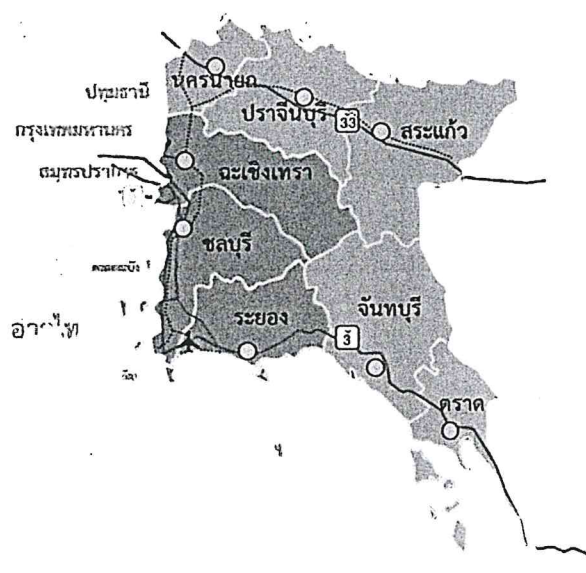
เป้าหมายที่ ๑๔ : อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๕ : ปกป้อง ปันฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้ที่ยั่งยืน ต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและฟื้นสภาพกลับมาใหม่ และหยุดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ ๑๖ : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ ๑๗ : เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงาน และฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลก เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔) แผนพัฒนาภาคตะวันออก



ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นกำลังหลัก ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของภาคตะวันออกอย่างยั่งยืน

(๑) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของอุตสาหกรรมเป้าหมาย

(๒) พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ด้านอุตสาหกรรม

(๓) ยกระดับศักยภาพของวิสาหกิจเริ่มต้น (Start - up) และวิสาหกิจ SMEs ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมทั้งจังหวัดปราจีนบุรี ในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ

(๔) พัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการเกษตรคุณภาพและผลตอบแทนสูง เชื่อมโยงสู่การผลิตอาหารปลอดภัย การผลิตพลังงานทดแทน และพืชสมุนไพรทางการแพทย์

(๑) เสริมสร้างผลผลิตภาพการผลิตผลไม้ของภาคตะวันออกให้มีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

(๒) พัฒนาประสิทธิภาพการเพาะเลี้ยงและแปรรูปสัตว์น้ำเศรษฐกิจที่สำคัญของภาคตะวันออก

(๓) ยกกระต๊อปพืชสมุนไพรให้เป็นธุรกิจสมุนไพรสู่ตลาดสากล (จังหวัดปราจีน จันทบุรี และสระแก้ว) และพัฒนาพืชพลังงานเพื่อสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนของประเทศ (จังหวัดสระแก้ว ชลบุรี ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา จันทบุรี และระยอง)

(๔) เสริมสร้างศักยภาพการผลิตและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์สำคัญของภาคตะวันออก ได้แก่ สุกร ไก่ และโค ในจังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และสระแก้ว ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ รักษาและยกระดับการท่องเที่ยวคุณภาพในแหล่งท่องเที่ยวหลักและ แหล่งท่องเที่ยวทางเลือก รวมทั้งการพัฒนาธุรกิจเกี่ยวเนื่องที่เน้นคุณค่า อัตลักษณ์ ความยั่งยืน และเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย

(๑) พัฒนาการท่องเที่ยวของแหล่งท่องเที่ยวหลักของภาคตะวันออก อาทิ พื้นที่สัตหีบ พัทยา เกาะเสม็ด เกาะช้าง เกาะหมาก เกาะกูด ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

(๒) พัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนของภาคตะวันออกให้เป็นการท่องเที่ยวทางเลือกที่มีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีอัตลักษณ์ และมีความยั่งยืนบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

(๓) ยกกระต๊อปผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นเชื่อมโยงการท่องเที่ยวที่มีมูลค่าสูง แสดงถึงอัตลักษณ์ของพื้นที่ และสอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาเมืองและพื้นที่ชนบทให้มีความทันสมัยและน่าอยู่ พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกช่วงวัย

(๑) พัฒนาเมืองหลักในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา รวมทั้งจังหวัดปราจีนบุรี ให้เป็นเมืองอัจฉริยะน่าอยู่และเป็นเมืองที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสามารถเชื่อมโยงการขยายตัวของเมืองสู่พื้นที่ชนบท

(๒) พัฒนาพื้นที่ชนบทของภาคตะวันออกให้เป็นพื้นที่เมืองตามอัตลักษณ์และวิถีชีวิตพื้นที่

(๓) พัฒนาและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานพร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่

(๔) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัยและเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ รักษาและยกระดับพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนประเทศกัมพูชาให้มีมูลค่าสูง มีความมั่นคงและเป็นประตูเชื่อมโยงการค้า การลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๑) พัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วและจังหวัดตราด ให้เป็นประตูและศูนย์กลางการค้า การท่องเที่ยว และการลงทุน เชื่อมโยงกับประเทศกัมพูชาและเวียดนาม

(๒) ยกกระต๊อปพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนบ้านแหลมและบ้านผักกาด อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ให้เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

(๓) ยกกระต๊อปช่องทางธรรมชาติหรือจุดผ่อนปรนการค้าหรือจุดผ่านแดนชั่วคราวที่มีศักยภาพให้เป็นจุดผ่านแดนถาวร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ เสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มประสิทธิภาพการรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

- (๑) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน
- (๒) ป้องกันการเกิดปัญหามลพิษ ทั้งขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละอองขนาดเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานความร่วมมือกันของทุกภาคส่วน
- (๓) ยกระดับขีดความสามารถในการรับมือผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๕) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก



เป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด

“เมืองแห่งคุณภาพชีวิต ศูนย์กลางท่องเที่ยวเชิงนิเวศ มีวิถีชุมชนและวัฒนธรรมแหล่งผลไม้และเกษตรปลอดภัย”

ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วิถีชุมชนและวัฒนธรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : เพิ่มขีดความสามารถด้านการค้า การค้าชายแดนและการลงทุนเชื่อมโยง EEC และประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : พัฒนาประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูป และการตลาดสินค้าเกษตรตามมาตรฐานคุณภาพปลอดภัยอย่างครบวงจรและมีมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : อนุรักษ์ ปันฟู พัฒนา และปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคม การบริหารจัดการ ยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคงปลอดภัย

๖) แผนพัฒนาจังหวัดจันทบุรี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เป้าหมายการพัฒนา

“จันทบุรีเมืองแห่งความสุข สร้างสรรค์เศรษฐกิจมูลค่าสูง บนพื้นฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

ประเด็นการพัฒนา

หัวข้อ	กรอบแนวทางที่สำคัญ
<u>ประเด็นการพัฒนา ๑</u> พัฒนาศักยภาพการผลิตแปรรูป เป็นศูนย์รวบรวมและกระจายสินค้าเกษตรที่มีมูลค่าสูง ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	<u>วัตถุประสงค์</u> ๑. พัฒนาจังหวัดจันทบุรีให้เป็นฐานการผลิตสินค้าเกษตรการกระจายสินค้าผลไม้และผลิตภัณฑ์แปรรูปที่มีคุณภาพ มาตรฐานปลอดภัย มีความยั่งยืนและสามารถต่อยอดสู่การท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีคุณภาพ ๒. เสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์แปรรูปด้านการเกษตรทั้งระบบให้มีผลผลิตที่มีความปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมบนพื้นฐานการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม <u>ตัวชี้วัด</u> อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคเกษตรเพิ่มขึ้น <u>แนวทางการพัฒนา</u> ๑. เสริมสร้างผลิตภาพการผลิต การเก็บเกี่ยว การจัดการหลังการเก็บเกี่ยวผลไม้ ให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐาน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด ๒. เสริมสร้างศักยภาพของโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ ระบบฐานข้อมูลการเกษตร ทั้งข้อมูลด้านการผลิต (Supply Side) และความต้องการผลผลิต (Demand Side) และผลิตภัณฑ์เกษตรทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เหมาะสม ๓. พัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์เกี่ยวเนื่องให้ได้มาตรฐานมีมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องต่อความต้องการของตลาด ๔. พัฒนาศักยภาพและสร้างความมั่นคงให้เกษตรกรและผู้ประกอบการด้านการเกษตร ๕. ประชาสัมพันธ์ และขยายช่องทางการตลาดและการส่งออกสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์เกี่ยวเนื่องที่มีความปลอดภัยและตรงกับความต้องการของผู้บริโภค ๖. พัฒนาประสิทธิภาพการเพาะเลี้ยงและแปรรูปสัตว์น้ำเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัดทั้งระบบ บนพื้นฐานการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ๗. พัฒนาประสิทธิภาพการเพาะเลี้ยงและแปรรูปผลิตภัณฑ์

หัวข้อ (ต่อ)	กรอบแนวทางที่สำคัญ (ต่อ)
	เพื่อสุขภาพและความงามที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานความปลอดภัย ควบคู่กับการส่งเสริมแพทย์แผนไทยเพื่อการรักษาสุขภาพ ๘. พัฒนาความมั่นคงด้านน้ำ ด้วยการจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนา ระบบกระจายน้ำที่มีประสิทธิภาพ ๙. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดินและด้านคมนาคมให้เหมาะสม
<u>ประเด็นการพัฒนา ๒</u> ส่งเสริมขีดความสามารถ อุตสาหกรรมอัญมณีและ เครื่องประดับ รวมทั้ง ผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีมูลค่าสูง ตามอัตลักษณ์ของจังหวัด จันทบุรี	วัตถุประสงค์ พัฒนาธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับและผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีความทันสมัยได้มาตรฐานสากล มีมูลค่าสูง และมีความยั่งยืน ตัวชี้วัด มูลค่าการค้าอัญมณีและเครื่องประดับเพิ่มขึ้น แนวทางการพัฒนา ๑. จัดหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพ มีปริมาณเพียงพอและมีความน่าเชื่อถือ สำหรับเจียรไนอัญมณีและเครื่องประดับ รวมทั้งสำหรับผลิตสินค้าชุมชน ๒. พัฒนาทักษะการผลิตให้กับบุคลากรและช่างฝีมือด้านอัญมณีและเครื่องประดับและผลิตภัณฑ์ชุมชน และสามารถส่งต่อสู่คนรุ่นต่อไปได้อย่างไร้รอยต่อ ๓. รักษาและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ และภูมิปัญญาท้องถิ่น พร้อมทั้งยกระดับมาตรฐาน การตรวจรับรองอัญมณี ๔. เสริมสร้างศักยภาพผู้ประกอบการ SMEs และวิสาหกิจชุมชน ให้มีความเข้มแข็ง ๕. ประชาสัมพันธ์และเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายอัญมณีและเครื่องประดับ และผลิตภัณฑ์ชุมชนทั้งตลาดภายในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งเชื่อมโยงสู่การท่องเที่ยวชุมชนและการค้าชายแดน ของจังหวัด

<u>ประเด็นการพัฒนา ๓</u> ยกระดับพื้นที่เศรษฐกิจ ชายแดนให้ได้มาตรฐาน มีมูลค่าทางเศรษฐกิจและ ความปลอดภัยสูง	<u>วัตถุประสงค์</u> เพิ่มมูลค่าการค้าชายชายแดนและผ่านแดนจังหวัดจันทบุรี ควบคู่ กับการสร้างความปลอดภัยตามแนวชายแดนในทุกมิติ เพื่อยกระดับ สู่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่สำคัญของประเทศ <u>ตัวชี้วัด</u> มูลค่าการค้าชายแดนของจังหวัดเพิ่มขึ้น <u>แนวทางการพัฒนา</u> ๑. พัฒนาด้านการค้า ตลาดการค้าชายแดนและสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกให้มีความเหมาะสมและได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาการให้บริการบริเวณจุดผ่านแดนให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และได้มาตรฐาน ๓. ปรับปรุงผังเมืองเฉพาะชุมชนชายแดนให้มีความพร้อมรองรับการ ขยายตัวของการค้าชายแดน ๔. พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานเฉพาะพื้นที่ชายแดน ภายใต้รูปแบบ “ประชารัฐ” อย่างเป็นระบบ ๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการค้าชายแดนและ ผ่านแดน ๖. ส่งเสริมการค้า การลงทุนบริเวณจุดผ่านแดน ๗. รักษาความมั่นคงตามแนวชายแดนในทุกมิติ บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม ร่วมของทุกภาคส่วน
<u>ประเด็นการพัฒนา ๔</u> เสริมสร้างศักยภาพการ ท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ ท้องถิ่นที่เน้นคุณค่า อัตลักษณ์และความยั่งยืน	<u>วัตถุประสงค์</u> เพิ่มขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดจันทบุรีให้เป็น แหล่งท่องเที่ยวเมืองหลักที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล <u>ตัวชี้วัด</u> รายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดเพิ่มขึ้น <u>แนวทางการพัฒนา</u> ๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง พื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกตามอัตลักษณ์ของพื้นที่ที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม และเหมาะสมสำหรับคนทุกช่วงอายุ ๒. ยกระดับการบริการด้านการท่องเที่ยวและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ด้วยการพัฒนาทักษะบุคลากร และผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน พร้อมทั้งส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพัฒนาการให้บริการ

หัวข้อ (ต่อ)	กรอบแนวทางที่สำคัญ (ต่อ)
	๓. พัฒนาการท่องเที่ยวให้สอดคล้องตามอัตลักษณ์และรูปแบบการท่องเที่ยวของแต่ละพื้นที่ และสามารถเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวกระแสหลักและการท่องเที่ยวของจังหวัดอื่นในภาคตะวันออก อาทิ การท่องเที่ยวชายทะเล การท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ (Medical Tourism) การท่องเที่ยวธุรกิจไมซ์ (MICE Business Travel) และการท่องเที่ยวเชิงกีฬา (Sport Tourism) เป็นต้น ๔. ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยด้านการท่องเที่ยว ๕. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว และขยายช่องทางการตลาดแนวใหม่ Digital Marketing
<u>ประเด็นการพัฒนา ๕</u> อนุรักษ์ ปั่นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ พัฒนาเมือง ควบคู่กับ การ ยกระดับคุณภาพชีวิตของ ประชาชน	วัตถุประสงค์ ๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ปั่นฟู ดูแลรักษา และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนของจังหวัดมีฐานทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน ๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีศักยภาพในการประกอบอาชีพมากขึ้น ๓. ประชาชนมีความพร้อมและสามารถรับมือกับภัยพิบัติต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ตัวชี้วัด ๑. อัตราการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ป่าไม้ในจังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index : HAI) แนวทางการพัฒนา ๑. อนุรักษ์ ปั่นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน ๒. ส่งเสริมการลดขยะต้นทางและใช้ประโยชน์จากขยะ ๓. เสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการน้ำทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ด้วยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการรับมือกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ ให้มีความสะดวก ปลอดภัย และสามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างไร้รอยต่อ ๖. เสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย ๗. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัยและเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว

หัวข้อ (ต่อ)	กรอบแนวทางที่สำคัญ (ต่อ)
	๘. เสริมสร้างศักยภาพในการรับมือกับโรคอุบัติใหม่และโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-Communicable Diseases : NCDs)

๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดจันทบุรี พ.ศ.๒๕๖๖ -

๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านสังคม		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑.๑ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา	(๑) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาที่เน้นการ บูรณาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา	(๑.๑) จำนวนสถานศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินงานด้านการส่งเสริมการศึกษา
	(๒) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการศึกษา สร้างความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย	(๒.๑) จำนวนประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีบนฐานความรู้ (๒.๒) จำนวนนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทางการศึกษา
	(๓) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการศึกษาปฐมวัย (เด็กเล็ก)	(๓.๑) จำนวนเด็กที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ในระบบการศึกษาปฐมวัย
๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข	(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีของประชาชน	(๑.๑) อัตราการเจ็บป่วยของประชาชนลดลง (๑.๒) จำนวนโครงการที่สร้างเสริมสุขภาวะที่ดีของประชาชน
	(๒) การพัฒนา เสริมสร้างระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพยกระดับความสามารถในการป้องกันโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ	(๒.๑) จำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อการพัฒนา ระบบบริการสาธารณสุขของชุมชน (๒.๒) จำนวนโครงการด้านการสร้างเสริมสุขภาพงานควบคุมป้องกันโรค และงานสนับสนุนการพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน
	(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการบริบาลผู้สูงอายุ ผู้ป่วยติดเตียง ผู้ป่วยติดบ้าน	(๓.๑) จำนวนผู้สูงอายุ ผู้ป่วยติดบ้าน ผู้ป่วยติดเตียงที่ได้รับการบริบาลอย่างต่อเนื่อง
๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ	(๑) สนับสนุนการพัฒนา กีฬารวมถึงการแข่งขันกีฬานานาชาติ (E-Sport) โดยมีเยาวชนเป็นศูนย์กลาง	(๑.๑) จำนวนกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ (๑.๒) จำนวนเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
	(๒) พัฒนา จัดทำ และก่อสร้างสนามกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการครบวงจร	(๒.๑) จำนวนสนามกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านสังคม (ต่อ)		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาทุกประเภท ทุกระดับ	(๓.๑) จำนวนกิจกรรมการแข่งขันกีฬาที่ได้รับการสนับสนุน (๓.๒) จำนวนนักกีฬาและประชาชนที่เข้าร่วมการแข่งขัน
๑.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	(๑) ส่งเสริมบทบาทสตรี กลุ่มความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ) และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เด็ก ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	(๑.๑) จำนวนผู้ได้รับประโยชน์ด้านการส่งเสริมพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ) (๑.๒) ระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน
๑.๕ การบริหารงานให้ทันสมัย โปร่งใสและมีส่วนร่วม	(๑) การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเสนอความคิดเห็น ขอร้องเรียน และตรวจสอบติดตามการทำงานได้ทุกขั้นตอน	(๑.๑) จำนวนช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนและความต้องการของประชาชน
	(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดการประชุมร่วมการทำงาน และทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหา พื้นที่ของประชาชนในชุมชน	(๑.๒) จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑.๖ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งประวัติศาสตร์	(๑) ส่งเสริมความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งประวัติศาสตร์ของจังหวัดจันทบุรี	(๑.๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนกิจกรรมด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑.๒) ร้อยละความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม
๑.๗ พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	(๑) สนับสนุนด้านสังคม ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เท่าทันเทคโนโลยี โดยพัฒนาศักยภาพผู้นำ	(๑.๑) จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านสังคม		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	ชุมชน อสม. และเครือข่ายภาคี (๒) การพัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(๒.๑) จำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	(๓) ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย	(๓.๑) จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (๓.๒) จำนวนการเกิดปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดลง
	(๔) ส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	(๔.๑) ร้อยละของความสำเร็จในการแก้ไขปัญหายาเสพติด
	(๕) พัฒนางานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	(๕.๑) จำนวนกิจกรรม/โครงการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (๕.๒) จำนวนผู้ค้า/ผู้เสพยาเสพติดลดลง
๑.๘ ด้านการบริหารจัดการ	(๑) การพัฒนาบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีความเป็นดิจิทัลและเป็นสากลเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ	(๑.๑) ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาสถานที่ปฏิบัติราชการ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้มีความทันสมัย พัฒนาระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร และระบบสารสนเทศ
	(๒) พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	(๒.๑) ผลคะแนนที่เพิ่มขึ้นจากการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ
	(๓) การส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ สร้างจิตสำนึก และเพิ่มสมรรถนะให้แก่บุคลากรภาครัฐในการนํานโยบายและกฎหมายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	(๓.๑) จำนวนกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๒.๑ การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน	(๑) ผลักดันจังหวัดจันทบุรีให้เป็นศูนย์กลางการผลิตและจำหน่าย	(๑.๑) ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ (ต่อ)		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	สินค้าเกษตรและอาหารของภูมิภาค (๒) ส่งเสริมการพัฒนาด้านการค้าเพื่อเชื่อมโยงระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก	(๒.๑) ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาการค้า
	(๓) ส่งเสริมการกระจายสินค้าไปสู่ทั้งภายในและต่างประเทศ โดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน	(๓.๑) ร้อยละของสินค้าที่เพิ่มขึ้นในการกระจายสินค้าส่งออกทั้งภายในและต่างประเทศ
	(๔) เสริมสร้างประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีการผลิต การวิจัย และการพัฒนาออกแบบและนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพและรูปแบบผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานสากลโดยการร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน	(๔.๑) จำนวนของนวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับในภาคการเกษตร (๔.๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการจัดกิจกรรมให้ความรู้เทคนิคหรือทักษะที่สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มผลผลิต
๒.๒ การบริหารจัดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	(๑) การพัฒนาเส้นทางคมนาคมอย่างเป็นระบบให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการกระจายผลผลิตและการท่องเที่ยว	(๑.๑) จำนวนโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับความเชื่อมต่อระบบขนส่งมวลชนที่สามารถรองรับการกระจายผลผลิตและการท่องเที่ยว
	(๒) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา หรือขยายขีดความสามารถของโครงสร้างพื้นฐานเดิมที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพการใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และพัฒนาโครงข่ายคมนาคมรอบนอกเมืองจันทบุรี ส่วนโครงสร้างพื้นฐานในอนาคตต้องมุ่งใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและยั่งยืน	(๒.๑) จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาและบำรุงรักษาตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ
๒.๓ การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	(๑) การพัฒนาแหล่งน้ำและระบบบริหารจัดการน้ำ เพื่ออุปโภค-บริโภค และการเกษตร	(๑.๑) จำนวนพื้นที่ที่ได้รับประโยชน์จากระบบชลประทาน/กักเก็บน้ำเพิ่มขึ้น
๒.๔ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับเศรษฐกิจจันทบุรี	(๑) ส่งเสริมเกษตรดิจิทัล (Smart Farming) สร้างความแม่นยำในการทำเกษตร เพื่อลดต้นทุนการผลิต	(๑.๑) ร้อยละที่ลดลงของต้นทุนและเพิ่มผลผลิตการเกษตร (๑.๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์ที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ (ต่อ)		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการระบบการเกษตร (๒) ส่งเสริมและผลักดันให้มีความรู้ด้านการทำธุรกิจออนไลน์ (E-Commerce) และการทำธุรกิจเริ่มต้น (Start-up) เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความรู้พื้นฐานและแรงบันดาลใจในการทำธุรกิจ สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์ AIC ศูนย์เทคโนโลยีเกษตรและนวัตกรรม	ได้รับการพัฒนาสู่การผลิตเชิงพาณิชย์ที่เพิ่มขึ้น (๒.๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนกิจกรรมธุรกิจออนไลน์ (๒.๒) ร้อยละความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม เพิ่มความรู้พื้นฐานและแรงบันดาลใจในเรื่องการทำธุรกิจ (๒.๓) จำนวนของสื่อที่กล่าวถึงแหล่งท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น
๒.๕ สนับสนุนแรงงานภาคเกษตร	(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการเกษตร	(๑.๑) ร้อยละของบุคลากรด้านการเกษตรที่ได้รับการพัฒนาภาคเกษตรเพิ่มขึ้น
	(๒) ส่งเสริมหลักประกันรายได้ภาคเกษตร	(๒.๑) ร้อยละของการเพิ่มแรงงานภาคเกษตร
๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้จังหวัดจันทบุรีเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืน	(๑) ยกกระดับแหล่งท่องเที่ยวเดิมให้มีจุดสนใจดึงดูดนักท่องเที่ยว	(๑.๑) ร้อยละของนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น
	(๒) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรด้านการท่องเที่ยว	(๒.๑) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓.๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	(๑) ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐกิจเอกชนและองค์กรอิสระในการสร้างจิตสำนึกแก่ชุมชนท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะทรัพยากรชายฝั่งทะเล พื้นที่ป่าชายเลนและความหลากหลายทางชีวภาพผ่านแผนงาน โครงการและการรณรงค์ร่วมกัน	(๑.๑) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	(๒) ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการฝึกอบรมให้ความรู้ แก่แกนนำชุมชนเพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้และริเริ่มชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกัน	(๒.๑) จำนวนครั้งที่มีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่ชุมชน ในด้านการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
	(๓) ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เพื่อสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน	(๓.๑) จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการอนุรักษ์ พลังงานและการใช้พลังงานทดแทน
๓.๒ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (ภัยแล้ง)	(๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง	(๑.๑) จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง เช่น ขุดลอก คลอง ขุดสระ ทำแก้มลิง ฝายกักเก็บ น้ำ ธนาคารน้ำใต้ดิน
๓.๓ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (ป่าไม้)	(๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อร่วมรณรงค์การปลูกป่า ไม้ชุมชน และการอนุรักษ์ป่าไม้ ชุมชน	(๑.๑) จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการปลูก ป่าไม้ชุมชน และการอนุรักษ์ป่าไม้ ในชุมชน (๑.๒) จำนวนกิจกรรม/โครงการเพื่อ เพิ่มพื้นที่สีเขียว ได้แก่ ธนาคารต้นไม้
๓.๔ การบริหารจัดการน้ำเสีย	(๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ภาคเอกชน และประชาชน ในพื้นที่ที่ก่อให้เกิดน้ำเสีย	(๑.๑) จำนวนพื้นที่ที่ก่อให้เกิดน้ำเสีย ในทะเล แหล่งน้ำธรรมชาติ (๑.๒) จำนวนโครงการ รณรงค์ให้ ประชาชน ภาคเอกชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา น้ำเสีย
๓.๕ การบริหารจัดการขยะ	(๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับ ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อสร้างเครือข่ายการรณรงค์ การจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของ ประชาชน ระบบกำจัดขยะที่เป็น ระบบ ถูกหลักสุขาภิบาล ไม่ส่งผล กระทบต่อสิ่งแวดล้อมร่วมกับการใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสมทั้งในด้านการ คัดแยกขยะ การกำจัดขยะทางทะเล การแปรรูปอินทรีย์ ปุ๋ยอินทรีย์ เพื่อ ลดปริมาณขยะจากชุมชน	(๑.๑) จำนวนกิจกรรม/โครงการ เพื่อใช้เทคโนโลยีในการกำจัดขยะ (๑.๒) จำนวนกิจกรรม/โครงการ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมให้ความรู้ แก่ประชาชนเกี่ยวกับการกำจัดขยะ ที่เกี่ยวข้องถูกประเภท (๑.๓) จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อรณรงค์การลดขยะ (๑.๔) ร้อยละของขยะมูลฝอยที่ได้รับ การจัดการอย่างถูกต้อง ไม่ส่งผล กระทบต่อสิ่งแวดล้อมและคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓.๖ การแก้ไขปัญหาคลื่นกัดเซาะชายฝั่ง	(๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาคลื่นกัดเซาะชายฝั่ง	ชีวิตของประชาชน (๑.๑) จำนวนกิจกรรม/โครงการ เพื่อแก้ไขปัญหาคลื่นกัดเซาะชายฝั่ง เช่น แนวชะลอคลื่นไม้ไผ่ ก่อสร้างแนวกันคลื่นกัดเซาะ

๒.๑ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) คำขวัญตำบลวังโดนด

“ลุ่มน้ำวังโดนด โบสถ์เก่าวังหิน ถิ่นผลไม้ หลากหลายวัฒนธรรม”

๒) วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

“มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นแหล่งผลิต-ซื้อขายผลไม้คุณภาพ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ มุ่งสู่ตำบลน่าอยู่อย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑.๑ การบริหารจัดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาสาธารณูปโภค/สาธารณูปการ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาสาธารณูปโภค/สาธารณูปการ
๑.๒ การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	๑.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำและระบบการบริหารจัดการน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและเพื่อการเกษตร	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการพัฒนาแหล่งน้ำและระบบการบริหารจัดการน้ำเพื่อ การอุปโภค-บริโภคและเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสังคม		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา	๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในพื้นที่	- จำนวนเด็กเล็กที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในระบบการศึกษาปฐมวัย
		- จำนวนสถานศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการดำเนินงานด้านศึกษา
๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข	๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพและการป้องกันและควบคุมโรค	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพและการป้องกันและควบคุมโรค - อัตราการเจ็บป่วยของประชาชนลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสังคม (ต่อ)		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ	๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาให้ได้มาตรฐาน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาให้ได้มาตรฐาน
๒.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เด็ก ผู้พิการ กลุ่มสตรี และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เด็ก ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒.๕ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๒.๕ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒.๖ การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๒.๖ พัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	๒.๗ ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการรักษาความสงบเรียบร้อย	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการรักษาความสงบเรียบร้อย
	๒.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

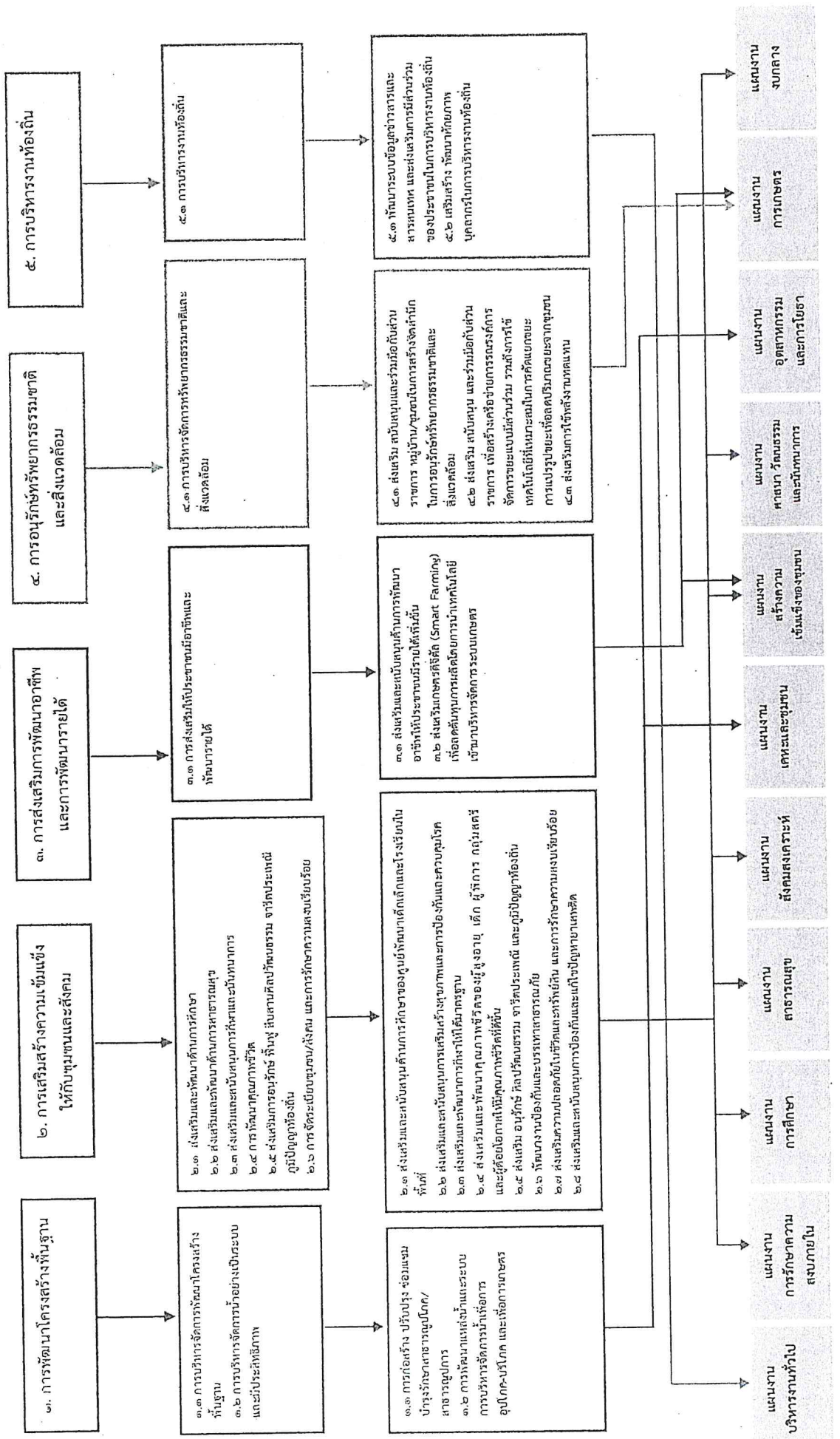
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและการพัฒนารายได้		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓.๑ การส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพและการพัฒนารายได้	๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการด้านการพัฒนาอาชีพให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาอาชีพให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
	๓.๒ ส่งเสริมเกษตรดิจิทัล (Smart Farming) เพื่อลดต้นทุนการผลิต โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการระบบเกษตร	- ร้อยละที่ลดลงของต้นทุนและเพิ่มผลผลิตการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔.๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หมู่บ้าน/ชุมชน ในการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หมู่บ้าน/ชุมชนในการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
	๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับส่วนราชการ เพื่อสร้างเครือข่ายการรณรงค์การจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการคัดแยกขยะ การแปรรูปขยะเพื่อลดปริมาณขยะจากชุมชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการสร้างเครือข่ายการรณรงค์การจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการคัดแยกขยะ การแปรรูปขยะเพื่อลดปริมาณขยะจากชุมชน
	๔.๓ ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน	- จำนวนพื้นที่ที่มีการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารงานท้องถิ่น		
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๕.๑ การบริหารงานท้องถิ่น	๕.๑ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานท้องถิ่น
	๕.๒ เสริมสร้าง พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการบริหารงานท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการเสริมสร้าง พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการบริหารงานท้องถิ่น

๓) จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เป็นองค์กรที่จัดบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี



๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- มาตรา ๖๘ (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- มาตรา ๖๘ (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- มาตรา ๖๘ (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- มาตรา ๑๖ (๕) การสาธารณสุขการ ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- มาตรา ๖๗ (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- มาตรา ๖๘ (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา และสวนสาธารณะ
- มาตรา ๖๗ (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- มาตรา ๑๖ (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กสตรี คนชรา

และผู้ด้อยโอกาส

- มาตรา ๑๖ (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- มาตรา ๑๖ (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- มาตรา ๑๖ (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- มาตรา ๖๗ (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- มาตรา ๖๘ (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- มาตรา ๖๘ (๑๓) การผังเมือง
- มาตรา ๑๖ (๓) จัดให้มีที่จอดรถ
- มาตรา ๑๖ (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- มาตรา ๑๖ (๒๘) การควบคุมอาคาร ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- มาตรา ๖๘ (๕) ให้มีและส่งเสริมเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- มาตรา ๖๘ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- มาตรา ๖๘ (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

มาตรา ๑๖ (๘) การท่องเที่ยว

มาตรา ๑๖ (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์

มาตรา ๑๖ (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

มาตรา ๑๖ (๑๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา ๖๗ (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มาตรา ๖๗ (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง
การจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

มาตรา ๑๗ (๑๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

มาตรา ๖๗ (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น

มาตรา ๑๖ (๙) ส่งเสริมการศึกษา

มาตรา ๑๗ (๑๘) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน
หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่นบริหารส่วนตำบลอื่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด กำหนดภารกิจหลักและการกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ก. การกิจหลัก

- ๖.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ
- ๖.๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖.๕ การสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน
- ๖.๖ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๗ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ข. การกิจรอง

๑. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การวางแผนและส่งเสริมการลงทุน และพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง
วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๘ ปี ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานรอบคอบ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. บุคลากรมีน้อยทำให้พนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งต้องรับผิดชอบงานมากปฏิบัติงานไม่ทัน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. การเดินทางสะดวก ๒. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. กรณีที่ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลว่าง ไม่สามารถสรรหาคนมาแทนที่ตำแหน่งว่างได้ ๓. บุคลากรในพื้นที่ย้ายออก
--	--

โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
---	---

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่โดยมีการปฏิบัติงาน ๑๔ งาน คือ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลฯ งานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาฯ สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานนิติกร งานอำนวยการสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานราชการทั่วไป

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่โดยมีการปฏิบัติงาน ๑๖ งาน คือ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานแผนที่ภาษี งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนฯ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่โดยมีการปฏิบัติงาน ๑๒ งาน คือ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานเกี่ยวกับการประปา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่โดยมีการปฏิบัติงาน ๕ งาน คือ งานบริหารการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานการกีฬาและนันทนาการ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมีการปฏิบัติงาน ๘ งาน คือ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและ ทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคลฯ ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม ๑.๔ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานการพาณิชย์ ๑.๗ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๑๐ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ ๑.๑๑ งานนิติการ ๑.๑๒ งานการเลือกตั้ง ๑.๑๓ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑๔ งานรักษาความสะอาด ๑.๑๕ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๑.๑๖ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑๗ งานงบประมาณ ๑.๑๘ งานธุรการ ๑.๑๙ งานราชการทั่วไป	๑. <u>สำนักปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคลฯ ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานการพาณิชย์ ๑.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ ๑.๙ งานนิติการ ๑.๑๐ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑.๑๑ งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค ๑.๑๒ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ๑.๑๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑๔ งานราชการทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๒ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๓ งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒.๕ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา ทุกประเภท ๒.๖ งานการจัดทำบัญชี ๒.๗ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๒.๘ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนฯ ๒.๙ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๑๐ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๑๑ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๒.๑๒ งานทำงบทดลองประจำปี ๒.๑๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๑๔ งานทะเบียนคุม ๒.๑๕ งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๑๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๓. กองช่าง ๓.๑ งานสำรวจ ๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๓ งานจัดทำราคากลาง ๓.๔ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๕ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๖ งานปรับปรุงภูมิทัศน์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๒ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๓ งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒.๕ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา ทุกประเภท ๒.๖ งานการจัดทำบัญชี ๒.๗ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๒.๘ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนฯ ๒.๙ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๑๐ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๑๑ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๒.๑๒ งานทำงบทดลองประจำปี ๒.๑๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๑๔ งานทะเบียนคุม ๒.๑๕ งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๑๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๓. กองช่าง ๓.๑ งานสำรวจ ๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๓ งานจัดทำราคากลาง ๓.๔ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๕ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๖ งานปรับปรุงภูมิทัศน์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๗ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๘ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๙ งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๑๐ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๑๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๒ งานเกี่ยวกับการประปา ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ๔.๓ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ๔.๔ งานการศาสนา ๔.๕ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๖ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๗ งานการกีฬาและนันทนาการ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๕.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและ ทรัพย์สิน ๕.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. ๕.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ๕.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๕.๗ งานประเมินการควบคุมภายในหน่วยรับตรวจ ๕.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	๓.๗ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๘ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๙ งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๑๐ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๑๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๒ งานเกี่ยวกับการประปา ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศาสนา ๔.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๕ งานการกีฬาและนันทนาการ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๕.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและ ทรัพย์สิน ๕.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. ๕.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ๕.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๕.๗ งานประเมินการควบคุมภายในหน่วยรับตรวจ ๕.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี) ได้มีมติที่ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ปัจจุบันมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด อบต.

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๙	อัตรာ
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรာ
๑.๓ พนักงานจ้าง	๘	อัตรာ

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรာ
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรာ
๒.๓ พนักงานจ้าง	๒	อัตรာ

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรာ
๓.๒ ลูกจ้างประจำ	-	อัตรာ
๓.๓ พนักงานจ้าง	๓	อัตรာ

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรာ
๔.๒ พนักงานครู	๒	อัตรာ
๔.๓ ลูกจ้างประจำ	-	อัตรာ
๔.๔ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา
--------------------	---	-------

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน

ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วยพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอา
จำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน

ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา
เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		ข้าราชการ	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานกิจการสภา	-	-	-	-
	งานบริหารงานบุคคล	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	๑	-	๑
	งานการพาณิชย์	-	-	-	-
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	-	-	-	-
	งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑	-
	งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์	-	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	-	-	-	-
	การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากร ธรรมชาติ	-	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานราชการทั่วไป	๒	-	๑	๑
กองคลัง	งานจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษีฯลฯ	๑	๑	๑	-
	งานสรุปผลสถิติจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม	๑	-	๑	-
	งานแผนที่ภาษี	-	-	-	-
	งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินเอกสารการเงิน	-	-	๑	-
	งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท	๑	-	-	-
	งานการจัดทำบัญชี	-	-	-	-
	งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท	-	-	-	-
	งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๑	-	-	-

	งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง	-	-	-	-
	งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ	-	-	-	-
	งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน	-	-	-	-
	งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี	-	-	-	-
	งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา	-	-	-	-
	งานทะเบียนคุม	-	-	-	-
	งานการจำหน่าย พัสดุครุภัณฑ์ ทรัพย์สิน ต่างๆ	-	-	-	-
	งานเกี่ยวกับเงินประกันทุกประเภท	-	-	-	-
กองช่าง	งานสำรวจ	-	-	-	๑
	งานออกแบบและเขียนแบบ	๑	-	-	-
	งานจัดทำราคากลาง	๑	-	-	-
	งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน ฯลฯ	-	-	๒	-
	งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร	-	-	-	-
	งานปรับปรุงภูมิทัศน์	-	-	-	-
	งานผังเมืองตาม พ.ร.บ.ผังเมือง	-	-	-	-
	งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย	-	-	-	-
	งานตรวจสอบการก่อสร้าง	-	-	-	-
	งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้าง,ซ่อมบำรุง	-	-	-	-
	งานเกี่ยวกับการประปา	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานศาสนา	-	-	-	-
	งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญา ท้องถิ่นและนวัตกรรมการอันดีของท้องถิ่น	-	-	-	-
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	-	๑	๑
	งานกีฬาและนันทนาการ	-	-	๑	-

หน่วยตรวจสอบ ภายใน	งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี	๑	-	-	-
	งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ ของเอกสารทางการเงิน บัญชี การรับจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน ทางการเงิน การบัญชี	-	-	-	-
	งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน	-	-	-	-
	งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ของ อบต.	-	-	-	-
	งานตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไป ตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ประหยัด	-	-	-	-
	งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วน ต่างๆ	-	-	-	-
	งานประเมินการควบคุมภายในหน่วยรับตรวจ	-	-	-	-
	งานรายงานผลการตรวจสอบภายในหน่วยรับ ตรวจ	-	-	-	-
	งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าว
ข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง
มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การ
บริหารส่วนตำบลวังโดนด ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสังคม
๓. การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การบริหารงานท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนด รองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ การบริหารจัดการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน ๑.๒ การบริหารจัดการน้ำอย่างมี ระบบ(การเกษตร)	นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา ผช. นายช่างโยธา ผช. เจ้าพนักงานธุรการ คนงาน คนงานเครื่องสูบน้ำ (ประจำ) พนักงานสูบน้ำ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ ชุมชนและสังคม	๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้าน การศึกษาของ ศพด. เด็กเล็กและ โรงเรียนในพื้นที่ ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการด้าน การสาธารณสุข ๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกีฬา และนันทนาการ ๒.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๒.๕ การส่งเสริมการอนุรักษ์พันธุ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรมจารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.๖ การจัดระเบียบชุมชนและ สังคมและการรักษาความสงบ เรียบร้อย	นักบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษา ครู (๒) ผช.เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก ผช.ป้องกันและบรรเทาฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพและ พัฒนารายได้	๓.๑ การส่งเสริมให้ประชาชนมี อาชีพและพัฒนารายได้	นักพัฒนาชุมชน คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๔.๑ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนด รองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารงานท้องถิ่น	การบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด อบต. รองปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นิติกร นักวิเคราะห์นโยบาย ฯ เจ้าพนักงานธุรการ นักบริหารงานคลัง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการการเงิน/บัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการตรวจสอบภายใน จพง.ธุรการ ผู้ช่วย จพง.ธุรการ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถขยะ) พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถน้ำ) ผช.เจ้าพนักงานการเงิน/บัญชี ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ต้น)								
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)								
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญงาน
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ(ถ่ายโอนกรมชลประทาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	*ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑		-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)	๑	๑	๑	๑		-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑		-	-	-ว่าง-
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการการเงิน/บัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่*
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานส่วนตำบล	๒๐	๒๑	๒๑	๒๑	+๑	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๑	๑๑	๑๑	-๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	(+๑)(-๑)	-	-	

*กรณีตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีคนครอง หากหมดสัญญาจ้าง หรือลาออกก่อนหมดสัญญาจ้าง ขอปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ก่อนต่อสัญญาจ้างหรือประกาศสรรหาใหม่

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๕๕

วิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้				อัตรากำลังคน				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินประจำตำแหน่ง (๓)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ตำแหน่ง	๑	-	๕๕๕๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๙,๖๕๐	๑๙,๖๕๐	๑๙,๖๕๐	๑๙,๖๕๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๕๕,๔๐๐	ว่างเต็ม
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๕๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๔,๔๔๐	๑๔,๔๔๐	๑๔,๔๔๐	๑๔,๔๔๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๒๕,๑๒๐	
ส่วงานปลัด อบต. (๑๑)																							
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	ว่างเต็ม
นักทรัพยากรบุคคล (๓๔,๖๘๐x๑๒)	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๓๒๐	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๓๔,๖๘๐x๑๒)	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๓๒๐	
นิติกร	ป/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม
นักพัฒนาชุมชน (๓๔,๖๘๐x๑๒)	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๓๒๐	
นักวิชาการสาธารณสุข	(ป/ชก)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๘๘๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๕๒,๐๘๐	
ลูกจ้างประจำ																							
คนงานเครื่องสูบน้ำ (ถ้ำไอน)		๑	๑				๑	๑	๑	๑													
พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๐	๐	๐	-๑	๐	๐	๐	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑๖,๘๐๐x๑๒)	-	๑	๑	๒๐๒,๘๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๒๑๙,๘๘๐	๒๑๙,๘๘๐	๒๑๙,๘๘๐	๒๑๙,๘๘๐	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑๖,๑๐๐x๑๒)	-	๑	๑	๑๙๓,๓๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๐๙,๒๘๐	๒๐๙,๒๘๐	๒๐๙,๒๘๐	๒๐๙,๒๘๐	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน (๑๒,๓๘๐x๑๒)	-	๑	๑	๑๔๘,๖๘๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๐,๙๒๐	
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์)	-	๑	๑	๑๒๒,๒๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๑๓๑,๒๘๐	๑๓๑,๒๘๐	๑๓๑,๒๘๐	๑๓๑,๒๘๐	
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุก)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๑๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																							
พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินค่าจ้าง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖. คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง (๐๔)																					
๖. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๕๘,๖๘๐	๕๕๘,๖๘๐	๕๕๘,๖๘๐	
(๔๐,๘๐๐x๑๒) (๓,๕๐๐x๑๒)																					
๖. นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๖. นักวิชาการการเงิน/บัญชี	ป.ก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ																					
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (๒๒,๘๘๐x๑๒)	ต้น	๑	๑	๒๒๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๒๓๕,๒๐๐	๒๓๕,๒๐๐	๒๓๕,๒๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑๔,๕๕๐x๑๒)	-	๑	๑	๑๗๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๘๖,๖๐๐	
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน/บัญชี (๑๘,๘๐๐x๑๒)	-	๑	๑	๒๒๔,๕๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๓๓,๕๒๐	๒๓๓,๕๒๐	๒๓๓,๕๒๐	
กองช่าง (๐๕)																					
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๓๙,๒๐๐	๕๓๙,๒๐๐	๕๓๙,๒๐๐	
(๔๐,๒๐๐x๑๒)																					
๖. นายช่างโยธา	ป.ก/ชก	๑	-	๒๓๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๓๗,๖๒๐	๓๓๗,๖๒๐	๓๓๗,๖๒๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑๒,๒๕๐x๑๒)	-	๑	๑	๑๔๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๓,๔๘๐	๑๕๓,๔๘๐	๑๕๓,๔๘๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๖. คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา (๐๕)																					
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๗,๒๒๐	๔๖๗,๒๒๐	๔๖๗,๒๒๐	ว่างเดิม
๖. นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	(ไม่รวมจ้างเหมา (๒))	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	สหพัฒน์ดำรงโตนด																			
๓๓.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งการ การจัดสรรงบประมาณฯ
๓๔. ครู		-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๕. ครู		-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๓๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างใหม่	
๓๗.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(๑๐,๑๐๐)	-	๑	๑	๑๒๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๓๑,๒๘๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๓๖,๕๖๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๘.	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๓๙.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเดิม	
	รวม		๓๙	๒๗	๙,๔๔๒,๑๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๘	๓๘	๓๘	+๑-๑	-	-	๓๐๙,๔๘๐	๓๑๘,๘๔๐	๓๒๔,๙๒๐	๑๐,๔๔๘,๔๖๐	๑๐,๔๔๘,๔๖๐	๑๐,๔๔๘,๔๖๐	๑๐,๔๔๘,๔๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ และ ๒๕๖๘ ให้บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๓๐,๕๐๐,๐๐๐

งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ๓๒,๐๒๕,๐๐๐

งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ๓๓,๖๒๖,๒๕๐

งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๓๕,๓๐๗,๕๖๓

(ลงชื่อ)..... (ลงชื่อ)..... (ลงชื่อ).....

(นางสาววันเพ็ญ วงศ์ขำ) (นายชูมิตร สิทธิวงศ์)

ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการส่วนตำบล รักษาการแทน

ผู้ช่วยการคลัง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

ลงชื่อ.....รับรองข้อมูล

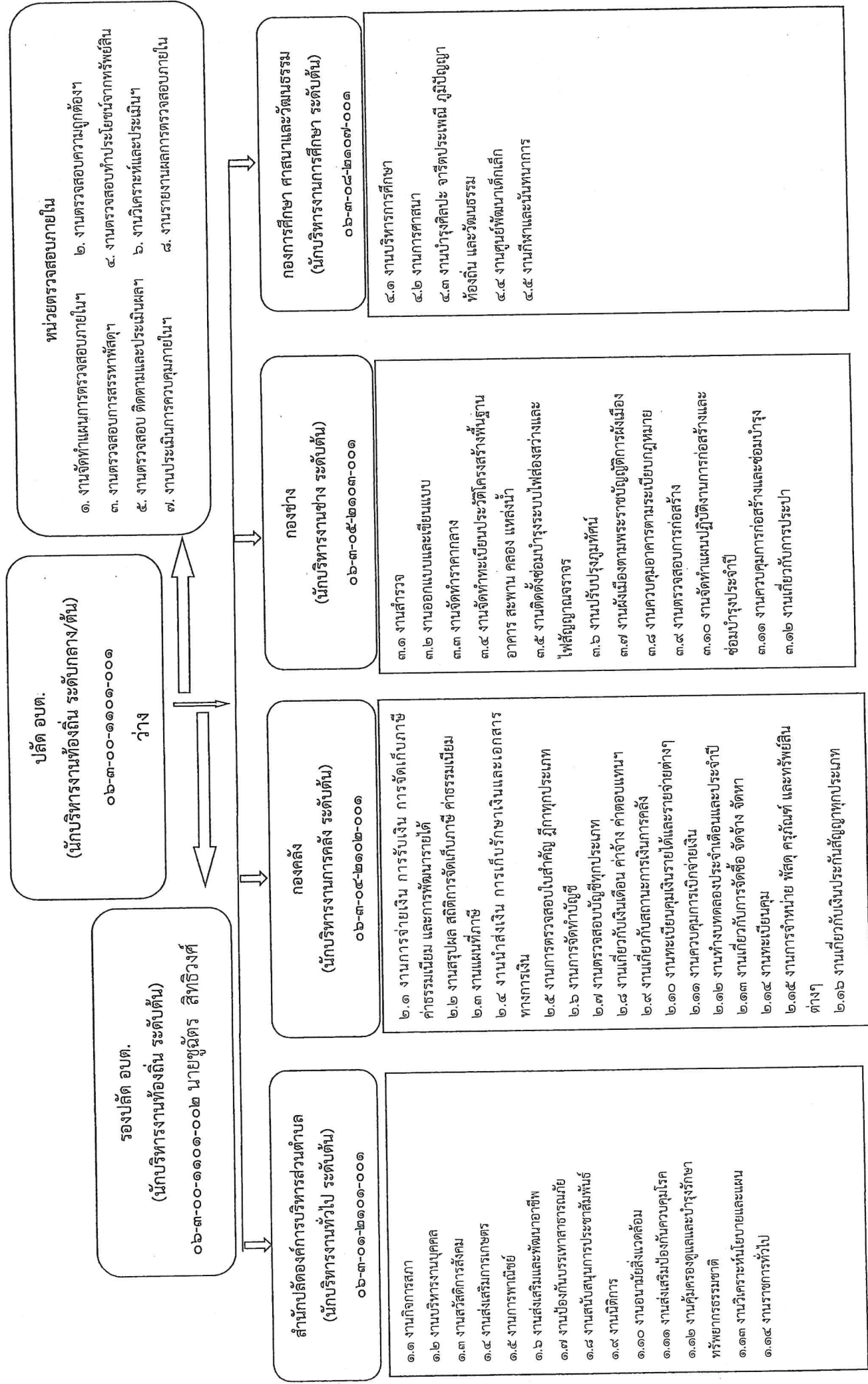
(นายประจักษ์ เสมสฤษดิ์)

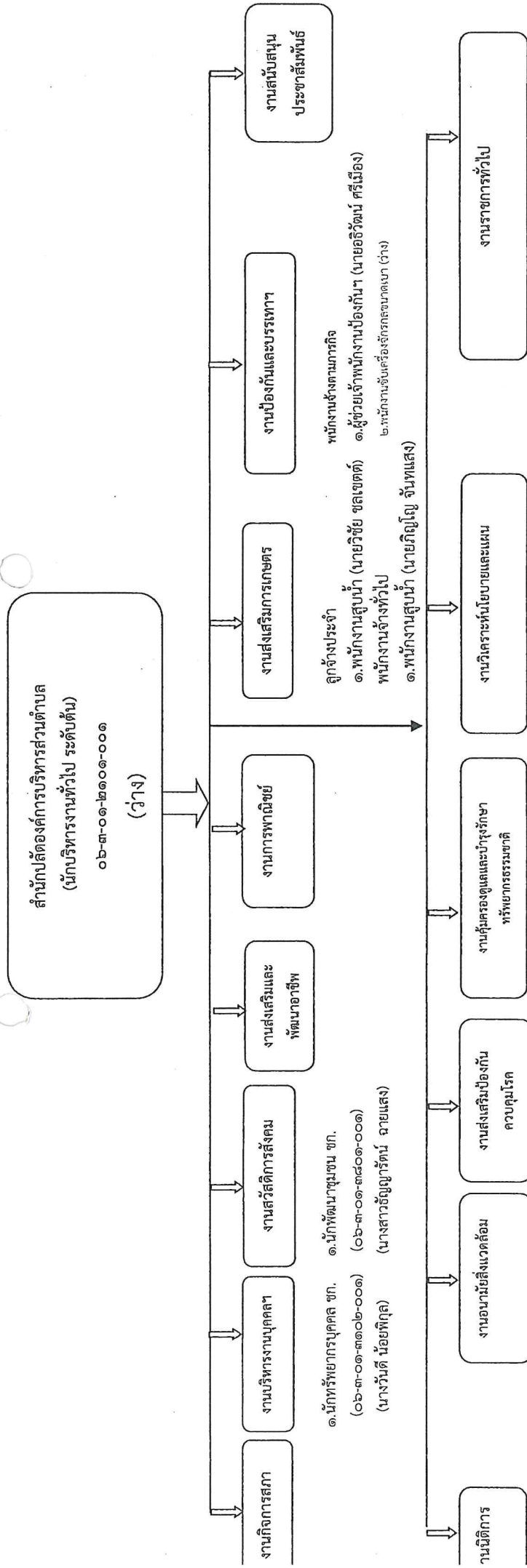
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

(Signature)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด (อบต.ประภาพาลสามัญ)





นริ (ชก)

(5)

၇-၀၅-၂၀၀၆-၀၀၁

ด.นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.

(၂၅) (၀၆-၈-၀၈-၈၆၀၈-၀၀၈)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

นายนิรันดร์ ธนาพร

๑. นักวิเคราะห์ ฯ ชก.

(၀၆-၈-၀၉-၈၉၀၈-၀၀၉)

(นางสาวนัทธมน บัวแดง)

๑.เจ้าพนักงานธุรการ ชง.

(06-ள-09-4909-009)

(นางปัญพริภะ พุ่มพวง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)

-นายสนทยา สิงห์คราย

๑.ผช.เจ้าพนักงานธุรการ

นางสาวศรดา รอดวินิจ

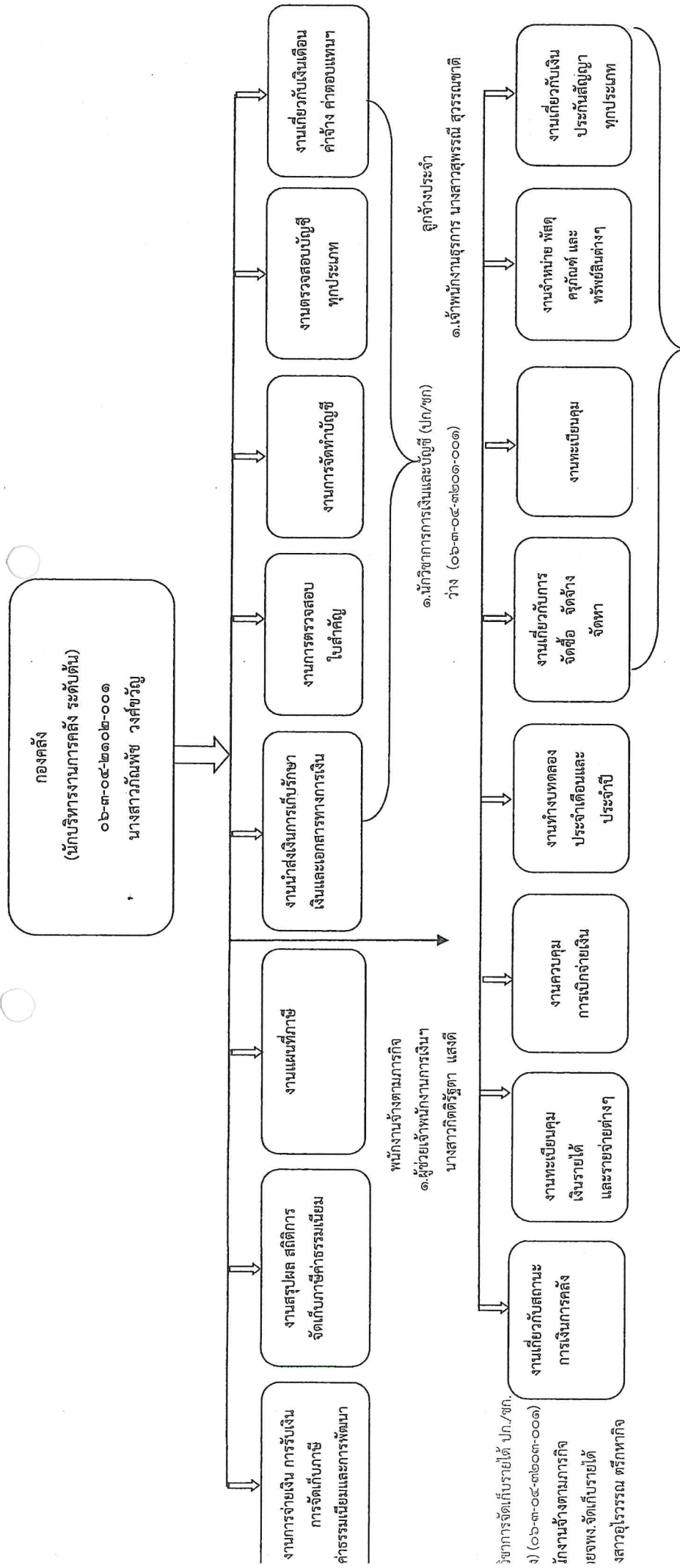
นางสาวจาร์ตน์ กฤษไพฑิร

นางสาวศรดา รอดวินิจ

ลูกจ้างประจำ ๑

ระดับ	ประเภท อำนวยความสะดวก ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	รวม
จำนวน	๑	-	-	๓	๒	-	๑	-	๗

พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๕	๒	๗



ด.นักวิชาการพิเศษ ปก/ชก.
(๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)

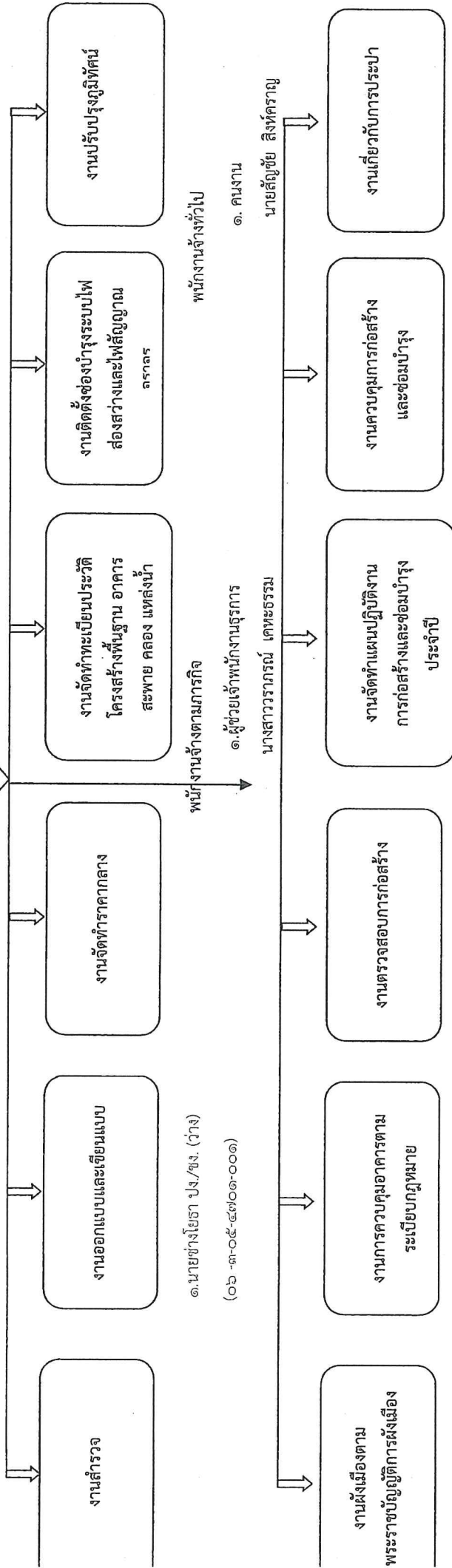
ဘုံ

ลูกจ้างประจำ ๑

	ประเภท อำนวยความสะดวก	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	รวม
ระดับ									
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๔

พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	-	๒

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
นางสาวทศวรรณ นิลบดี



๑. นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง)
(๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
นางสาววารวรณ์ เคพะธรรม

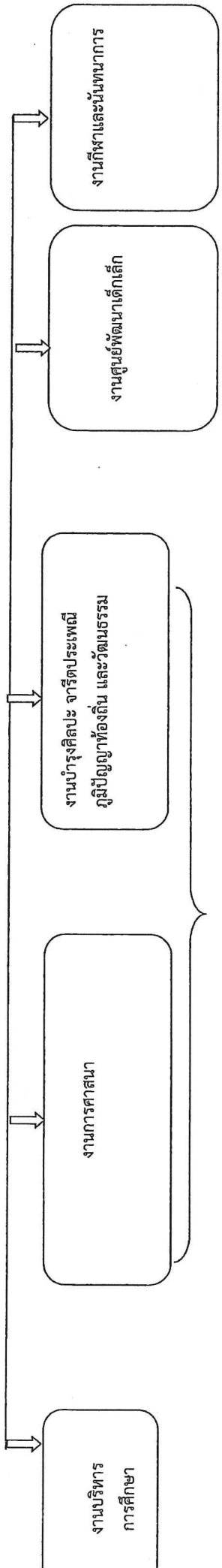
พนักงานจ้างทั่วไป
๑. คนงาน
นายลัญชัย สิงห์คราญ

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
นายอัฐพงศ์ ชูณพันธ์

ระดับ	ประเภท อำนาจ ระดับต้น	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒

พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๑	๓

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (*ว่าง)
๐๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑



๑. นักวิชาการศึกษา(ปก/ชก)

๐๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑

๑.นางสาวอัญชลี วรรณานูช ๐๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙

๒. ครู ค.ศ. ๑ (ว่าง) ๐๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวทิพย์ดารา จันทสิทธิ์

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.ผู้ดูแลเด็ก นางสาวกาญจนา ศรีวิชา

ครู ค.ศ.๒ ๑ คน

ครู ค.ศ.๑ ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

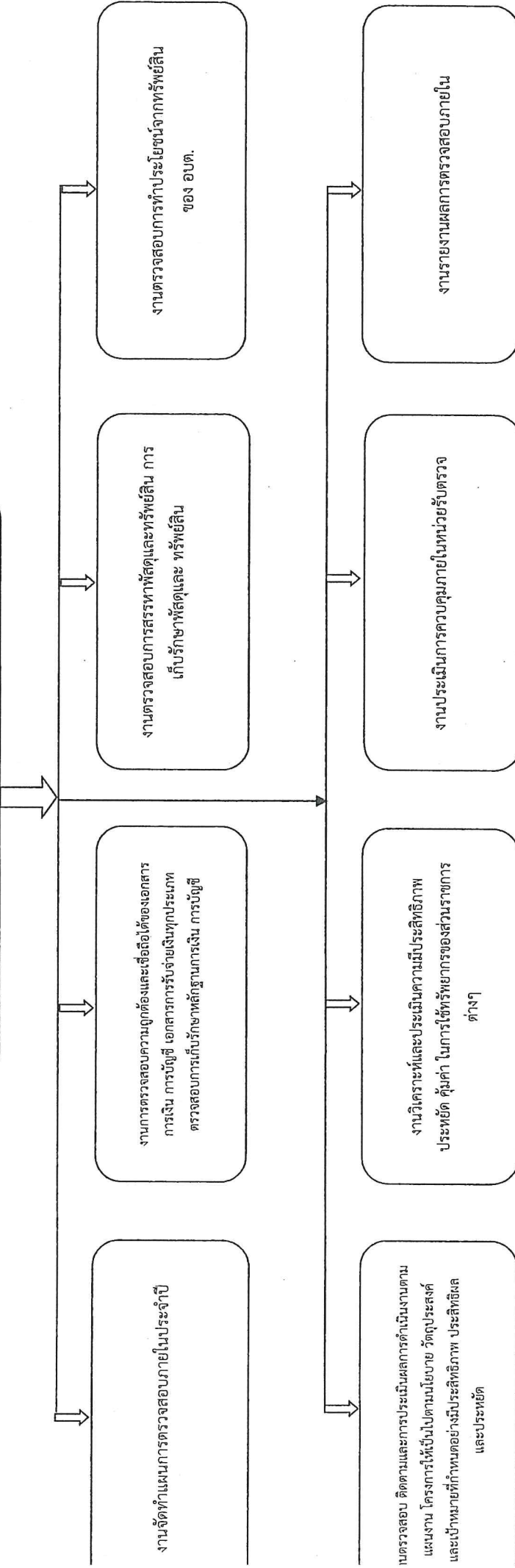
-ว่าง-

ระดับ	ประเภท อำนวยการ ระดับต้น	ประเภท วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	ประเภท วิชาการ ระดับพิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ประเภท ทั่วไป ระดับอาวุโส	ประเภท ทั่วไป ระดับชำนาญการ	ประเภท ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒

พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๑	๓

หน่วยตรวจสอบภายใน
 นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก.
 (๐๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)

ว่าง



ระดับ	ประเภท อำนาจ ท้องถิ่นระดับ ต้น	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน รวม
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	๑

พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิมใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม	
๑			๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	บพ.	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	บพ.	๔๕๕,๐๔๐	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๑๖,๐๔๐ ว่างเดิม
๒	นายชูมิตร สิทธิวงศ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	บพ.	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	บพ.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล

๓			๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ นักบริหารงานทั่วไป	อท.	๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ นักบริหารงานทั่วไป	อท.	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๔	นางวันดี น้อยพิบูล (รัฐศาสตร)	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๕	นางสาวนันทมน บัวแดง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๖			๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๗	นางสาวธัญญารัตน์ ฉายแสง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๘	นางปัทมพร พุ่มพวง	ปวส.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๙			๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม

ลูกจ้างประจำ

๐	นายวิชัย ชลเจดต์	ป. ๔	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	(ถ้าโยน) กรมชลประทาน
---	------------------	------	---	---------------	---	---	---------------	---	---	---	---	----------------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑	นางสาวจุฑารัตน์ กฤษณะพร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๒,๘๐๐ (๑๖,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๒,๘๐๐
---	-------------------------	-------------------	---	--------------------------	---	---	--------------------------	---	---------------------	---	---	---------

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน	
๑๒	นายสนทยา สิงห์ตราญ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๓,๓๒๐ (๑๖,๑๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๓,๓๒๐
๑๓	นายอิทธิวัฒน์ ศรีเมือง	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยจพง.ป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยจพง.ป้องกันฯ	-	๑๕๔,๖๘๐ (๑๒,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๖๘๐
๑๔	นายนิรันดร์ ธนาพร	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)	-	๑๒๑,๒๐๐ (๑๐,๑๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๑,๒๐๐
๑๕					-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๒๒,๘๐๐	-	-	๑๒๒,๘๐๐ ว่างเดิม

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๖	นายภิญโญ จันทแปล ๖		-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวศรดา รอดวินิจ	วิศวกรรมยานยนต์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๑๘	นางสาวกนิษฐ์ วงศ์ขวัญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต เอกบริหารธุรกิจ	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อ.ท.	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อ.ท.	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๘๐๐x๑๒)	-	-	๕๓๐,๒๘๐
๑๙	-	-	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๒๐	-	-	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๒๑	-	-	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงิน/บัญชี	วิชาการ	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม

ลูกจ้างประจำ

๒๒	นางสาวสุพรรณิศา สุวรรณชาติ	อนุปริญญา	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๒๓	นางสาวกิตติรัฐตา แสงดี	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๒๔,๕๒๐ (๑๘,๗๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๔,๕๒๐
๒๔	นางสาวอุไรวรรณ ตรีภักกิจ	ปวช. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๙,๔๐๐ (๑๔,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๙,๔๐๐

ดื่บ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึษา	กรอบอัตราค่าลั้งเดิม			กรอบอัตราค่าลั้งใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม ค่าตอบแทน		
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๕	นางสาวทศวรรษ นิลบตี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ก่อสร้าง)	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	อ.ท.	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	อ.ท.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๖	-	-	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทวิไป	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทวิไป	๒๕๗,๕๐๐	-	-	๒๕๗,๕๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗	นายณัฐพงศ์ ขุนทรัพย์	ปวส. ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๘	นางสาววารณณ์ เคหะธรรม	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๕๐๐ (๑๒,๒๙๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๕๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๙	นายสัณชัย สิงห์ครายู	ป.๔	-	คนงาน		-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๐	-	-	๐๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	อ.ท.	๐๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	อ.ท.	๓๙๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๑			๐๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๐๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๒							ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดใหม่**
๓	นางสาวอัญชลี วรรณานนุช	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๐๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙	ครู		๐๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙	ครู	-	-	-	-	-
๔			๐๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	ครู		๐๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	ครู	-	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างใหม่
๖	นางสาวทิพย์ดาร่า จันทสิทธิ์	ม. ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)		-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)	-	-	-	-	-

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างทั่วไป													
๗	นางสาวกาญจนา ศรีวิชา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษามัธยมศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
พนักงานส่วนตำบล													
๘			๐๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ/ชก	๐๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
				รวม			รวม		๙,๔๔๒,๑๔๐	๓๗๘,๐๐๐		๑๐,๑๒๐,๒๖๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงาน ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของ บุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณ คนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่ององค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้ กำลังคนอย่างเหมาะสมและมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัดซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จ ผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบล วังโตนดเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาครเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็วเสมอภาคและทั่วถึงอำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมาก ขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อน ของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลงอันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด ได้ประกาศคุณธรรม / จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึงดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต
 ๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละและมีความรับผิดชอบ
 ๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส
 ๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ประชาชนเป็นหลัก
 ๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
 ๖. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัย อยู่เสมอ
-



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องการจัดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประจำ เสมสฤณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

ที่ ๔๖๒ / ๒๕๖๖

เรื่อง จัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ข้อ ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุม ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างลงสู่กรอบอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประจำ เสมสฤณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม ค่าตอบแทน		
๑			๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	บพ.	กลาง/ ต้น	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	บพ.	กลาง/ ต้น	๘๕๕,๐๔๐	๘๕,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๑๖,๐๔๐ ว่างเดิม	
๒	นายชูฉัตร ลิทธิวงศ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	บพ.	ต้น	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	บพ.	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล															
พนักงานส่วนตำบล															
๓			๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ นักบริหารงานทั่วไป	อพ.	ต้น	๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ นักบริหารงานทั่วไป	อพ.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม	
๔	นางวันดี น้อยพิกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐	
๕	นางสาวนันทอมน์ บัวแดง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐	
๖			๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก/ ชก	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก/ ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม	
๗	นางสาวอัญญารัตน์ ฉายแสง	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐	
๘	นางปัทมพร พุ่มพวง	ปวส.	๐๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๐๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐	
๙			๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก/ ชก	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก/ ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม	
ลูกจ้างประจำ															
๑๐	นายวิชัย ชลเขตต์	ป. ๔	-	พนักงานสูบน้ำ		-	-	พนักงานสูบน้ำ		-	-	-	-	(ถ่ายโอน) กรมชลประทาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๑๑	นางสาวจุฑารัตน์ กฤษะพีพร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๒๐๒,๘๐๐ (๑๖,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๒,๘๐๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม ค่าตอบแทน	
๑๒	นายสนทยา สิงห์คราย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๓,๓๒๐ (๑๖,๑๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๓,๓๒๐
๑๓	นายอิทธิวัฒน์ ศรีเมือง	วิศวกรรมศาสตร บัณฑิต	-	ผู้ช่วยจพง.ป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยจพง.ป้องกันฯ	-	๑๕๔,๖๘๐ (๑๒,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๖๘๐
๑๔	นายนิรันดร์ ธนาพร	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(รถขย)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(รถขย)	-	๑๒๑,๒๐๐ (๑๐,๑๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๑,๒๐๐
๑๕					-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๒๒,๘๐๐	-	-	๑๒๒,๘๐๐ ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๖	นายภิญโญ จันทะแป	๒	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวศรดา รอดวินิจ	วิศวกรรมยานยนต์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๘	นางสาวณิพัช วงศ์ขวัญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต เอกบริหารธุรกิจ	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๑๙	-	-	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ ชก	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเต็ม
๒๐	-	-	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ ชก	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเต็ม
๒๑	-	-	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงิน/ บัญชี	ป.ก/ ชก	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ												
๒๒	นางสาวสุพรรณิ สุวรรณชาติ	อนุปริญญา	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๕๖๐
๒๓	นางสาวกิตติรัฐดา แสงดี	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๒๒๔,๕๖๐ (๑๘,๗๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๔,๕๖๐
๒๔	นางสาวอุไรวรรณ ตรีภักกิจ	ปวช. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๗๙,๔๐๐ (๑๔,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๙,๔๐๐

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๒๕	นางสาวทศพรณีนิลบดี	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ก่อสร้าง)	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่างนักบริหารงานช่าง	อ.ท.	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่างนักบริหารงานช่าง	อ.ท.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๒๖	-	-	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ท.ว.ไป	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ท.ว.ไป	๒๘๗,๕๐๐	-	๒๘๗,๕๐๐ ว่างเดิม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๗	นายณัฐพงศ์ ชุมพพันธ์	ปวส. ชุมพพันธ์ ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๘	นางสาววราภรณ์ เจริญธรรม	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๘๐๐ (๑๒,๒๙๐x๑๒)	-	๑๔๗,๘๐๐

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๙	นายสัณชัย สิงห์คราญ	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
----	---------------------	-----	---	-------	---	---	-------	---	--------------------	---	---------

การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล

๓๐	-	-	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่างนักบริหารงานการศึกษา	อ.ท.	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่างนักบริหารงานการศึกษา	อ.ท.	๓๙๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓๑			๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๓๒							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	กำหนดใหม่**
๓๓	นางสาวอัญชลีวรรณานุษ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๐๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู		๐๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู	-	-	-	-
๓๔			๐๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู		๐๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู	-	-	-	ว่างเดิม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๕			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๖	นางสาวทิพย์ดารารัตน์	ม. ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๗	นางสาวกาญจนา ศรีวิชา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษามัธยมศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
พนักงานส่วนตำบล											
๓๘			๐๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	วิชาการ ชก	๐๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	วิชาการ ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐
							รวม		๙,๔๔๒,๑๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๑๐,๑๒๙,๖๒๐



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๒๗ และข้อ ๒๒๘/๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ ข้อ ๒๒๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้แบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๔ กอง ๑ หน่วย ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม ๑ - ๔ มีฐานะเป็นกอง และ ๕ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากอง หรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โดยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น ๑๔ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ งานบริหารงานบุคคลฯ
- ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๕ งานการพาณิชย์
- ๑.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๘ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์
- ๑.๙ งานนิติการ
- ๑.๑๐ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๑.๑๑ งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
- ๑.๑๒ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- ๑.๑๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๑๔ งานราชการทั่วไป

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โดยกองคลัง ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๑๖ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้

๒.๒ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม

๒.๓ งานแผนที่ภาษี

๒.๔ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน

๒.๕ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท

๒.๖ งานการจัดทำบัญชี

๒.๗ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท

๒.๘ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนฯ

๒.๙ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง

๒.๑๐ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ

๒.๑๑ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน

๒.๑๒ งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี

๒.๑๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา

๒.๑๔ งานทะเบียนคุม

๒.๑๕ งานการจำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ

๒.๑๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะงานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน

เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โดยกองช่าง ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น ๑๒ งาน ดังนี้

๓.๑ งานสำรวจ

๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ

๓.๓ งานจัดทำราคากลาง

๓.๔ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ

๓.๕ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร

๓.๖ งานปรับปรุงภูมิทัศน์

๓.๗ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง

๓.๘ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย

๓.๙ งานตรวจสอบการก่อสร้าง

๓.๑๐ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี

๓.๑๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๓.๑๒ งานเกี่ยวกับการประปา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โดยกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานการศาสนา

๔.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔.๕ งานการกีฬาและนันทนาการ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โดยหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

๕.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี

๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี

๕.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและ ทรัพย์สิน

๕.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.

๕.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด

๕.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ

๕.๗ งานประเมินการควบคุมภายในหน่วยรับตรวจ

๕.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายประจำ เสมสฤกษ์ดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด