

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบปัจจัยที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีความต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่จะมาทดแทนได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ต้องการ ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยึดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน ได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้ หลัก ๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข ดังต่อไปนี้ ๓ ห่วง คือ ทางสายกลาง ประกอบไปด้วย ดังนี้

ห่วงที่ ๑ คือ พอประมาณ หมายถึง มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังอย่างพอประมาณมีความพอดีไม่มากหรือน้อยจนเกินไป โดยพิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นตามกฎหมายจัดตั้ง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้การบริการสาธารณะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ห่วงที่ ๒ คือ มีเหตุผล หมายถึง การกำหนดกรอบอัตรากำลังจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆอย่างรอบคอบเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในท้องถิ่น

ห่วงที่ ๓ คือ มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง หมายถึง การกำหนดกรอบอัตรากำลังดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ประกาศและหนังสือสั่งการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๒ เงื่อนไข ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่

เงื่อนไขที่ ๑ เงื่อนไขความรู้ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรอบรู้เกี่ยวกับ วิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการ

วางแผน และความระมัดระวังในขั้นตอนปฏิบัติงาน คุณธรรมประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรและการดำเนินชีวิต

เงื่อนไขที่ ๒ เงื่อนไขคุณธรรม คือ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความตระหนักในคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรและการดำเนินชีวิต

ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างถ่องแท้แล้วก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ และจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี”

ประกอบกับ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน มีโครงสร้างการแบ่งงานในระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านลาน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการ บริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมใน เรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอด คลองกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการ พิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความ

รับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบ

กับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานที่มากขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำเข้าอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่มีแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning

Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จัดทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาวะงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน

วิสัยทัศน์

“การบริหารจัดการที่ดี กีฬาเด่น เน้นวัฒนธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การค้า และการลงทุนและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านการกีฬา การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม สังคมสงเคราะห์ การสาธารณสุขและเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าทางการเกษตร

๒. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการขยะ พื้่นฟูแหล่งน้ำและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๔. เพื่อพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

๕. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล การพัฒนาระบบเทคโนโลยีและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ตัวชี้วัด

๑.กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒.กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ และพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน และพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.บ้านลาน ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อคสล. หอกระจายข้าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างใน฼มาปณสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ และ ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรงดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและ

	ซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การค้า และการลงทุนและการท่องเที่ยว	พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรรมพัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ ตำบลบ้านลาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการบริหาร จัดการที่ดี	พัฒนาระบบการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับ ทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุกช่วงวัย
๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป
๔. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากจนและผู้ด้อยโอกาส
๕. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการด้านสาธารณสุข การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๖. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้การดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานครอบคลุมถึงการทำให้ผังเมืองอย่างเหมาะสม
๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัยให้เมืองและชุมชนน่าอยู่ ปลอดภัยจากยาเสพติดและอบายมุขโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเพื่ออนุรักษ์ พัฒนา และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การค้า และการลงทุนและการท่องเที่ยว

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเสริมสร้างการพัฒนาความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการค้า การลงทุนในระดับชุมชน
๓. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งก่อสร้าง เพื่อการบริหารงานและการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณของ อบต.ให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๕. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน มีปัญหาและอุปสรรคในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
๒. ประชาชนบางส่วนไม่มีอาชีพเสริม / ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
๓. ประชาชนว่างงานหลังฤดูการเก็บเกี่ยว / อพยพแรงงาน
๔. ผลผลิตทางการเกษตรต่อไร่ / ขายไม่ได้ราคา / ไม่มีตลาดรองรับ

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมไม่สะดวกถนนส่วนใหญ่เป็นถนนดินและลูกรัง มีน้ำท่วมในฤดูฝน ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ไม่มีท่อระบายน้ำ
๒. ไฟฟ้าและไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอ

ปัญหาด้านสังคม

๑. ปัญหาเด็กเล็ก คนชรา คนพิการ ขาดการดูแลเอาใจใส่เท่าที่ควร
๒. ขาดการอนุรักษ์ ประเพณีวัฒนธรรม และศิลปกรรมอันดี
๓. ปัญหายาเสพติด
๔. ปัญหาการลักเล็กขโมยน้อย ขาดความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

ปัญหาด้านแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค

๑. ขาดแคลนน้ำในการทำกรเกษตรในฤดูแล้ง แหล่งน้ำตื้นเขิน ฝายกักเก็บน้ำที่มีอยู่ชำรุด
๒. ขาดน้ำบริโภคที่สะอาด และไม่มีเพียงพอต่อความต้องการ (ขาดภาชนะในการกักเก็บน้ำ)

ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน (ประชาชนขาดความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพของตนเอง) ขาดการเรียนรู้ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น
๒. ป้องกันโรคระบาด (โรคโควิด-๑๙ โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส)
๓. ปัญหาการให้บริการภาครัฐด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ
 - ขาดเครื่องมือที่ทันสมัย
 - ขาดเจ้าหน้าที่เฉพาะด้าน
๔. ปัญหาโรคเอดส์ (ประชาชนขาดความระมัดระวังและขาดความรู้ในการป้องกันโรคเอดส์)

ปัญหาด้านการเมือง / การบริหาร

๑. ประชาชนขาดความรู้และไม่สนใจในสิทธิและหน้าที่ของตน
๒. ผู้บริหารและสมาชิก อบต. ยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง
๓. เจ้าหน้าที่ / งบประมาณ / เครื่องมือ ไม่เพียงพอกับภารกิจที่พึงมี
๔. ระเบียบ กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและแนวทางในการปฏิรูปขาดความชัดเจน

ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๑. ประชาชนขาดความรู้ ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ และไม่สนใจที่จะศึกษาเล่าเรียน
๒. ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - ไม่มีห้องสมุดประจำตำบล
 - ไม่มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านอย่างเป็นรูปธรรม
๓. ขาดหน่วยงานที่จะยกระดับการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างจริงจัง

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๑.ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้
- ๒.ไม่มีสถานที่ในการกำจัดขยะมูลฝอยที่พอเพียง
- ๓.ปัญหาหมอกภาวะเป็นพิษ เช่น โรงเลี้ยวหมู ลานมัน

ความต้องการ

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ให้ประชาชนมีรายได้สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้
๒. มีความรู้ในการประกอบอาชีพ ไม่ว่าจะอาชีพหลักหรืออาชีพเสริม
๓. เพิ่มราคาผลผลิตของเกษตรกรให้คุ้มค่ากับการลงทุน
๔. ราษฎรไม่มีหนี้สิน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.มีเส้นทางในการคมนาคมสะดวกและใช้ได้ทุกฤดูกาลไม่ว่าจะเป็นถนนในหมู่บ้าน ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ตำบล และถนนในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.มีไฟฟ้าแสงสว่างเพียงพอ
- ๓.มีระบบติดต่อสื่อสารที่สะดวกและเพียงพอ

ความต้องการด้านสังคม

- ๑.เด็กเล็ก คนชรา คนพิการ ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเพียงพอ และอบอุ่น
- ๒.ให้มีการอนุรักษ์และสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมและศีลธรรมอันดี ต่อไป
- ๓.มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.ปลอดภัยยาเสพติด

ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๑. มีน้ำในการทำการเกษตรดูแลที่เพียงพอ
๒. มีน้ำเพื่อบริโภคที่สะอาดและเพียงพอ

ความต้องการด้านสาธารณสุขและจิตใจ

๑. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ
๒. มีบ้านเรือนที่ถูกสุขลักษณะ สะอาด สวยงาม
๓. มีสถานที่ในการพักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ในการออกกำลังกาย
๔. ปราศจากโรคระบาดต่างๆ
๕. มีความรู้ในการดูแลตัวเองและปฐมพยาบาล
๖. มีเครื่องมือในการให้บริการประชาชนที่ทันสมัย
๗. มีเจ้าหน้าที่ ให้การรักษาเฉพาะด้าน

ความต้องการด้านการเมือง / การบริหาร

๑. ประชาชนมีความรู้และสนใจในการปกครองในระดับต่างๆ
๒. ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้งให้มากที่สุด
๓. อบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น
๔. พัฒนาขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้ให้เพิ่มขึ้น
๕. เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอกับภารกิจที่มี

ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๑. ประชาชนมีความรู้ สามารถอ่านออกเขียนได้
๒. มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
๓. มีการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนให้สืบทอดต่อไป
๔. ส่งเสริมภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๒. มีการปลูกป่าในที่สาธารณะและหัวไร่ปลายนา
๓. มีสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกวิธี
๔. มีอากาศที่บริสุทธิ์ ปราศจากกลิ่นและเสียงรบกวน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น สามารถวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ได้ดังนี้

๕.๑ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- (๒) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๔) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและวัฒนธรรมทางการศึกษา
- (๕) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๖) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๗) การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๙) การส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา
- (๑๐) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (ห้วย หนอง คลอง บึง)

การวิเคราะห์ SWOTขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
<p>๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลานชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน</p> <p>๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น</p> <p>๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น</p> <p>๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>๕. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล</p> <p>๖. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย</p> <p>๗. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ</p> <p>๘. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง</p> <p>๙. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน</p> <p>๑๐. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย</p> <p>๑๑. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๑๒. สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด</p> <p>๑๓. มีกลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย</p>	<p>๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน</p> <p>๒. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย</p> <p>๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน – ย้ายบ่อย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย</p> <p>๔. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน</p> <p>๕. การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า กัญชา ฯลฯ</p> <p>๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น</p> <p>๗. ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกอ้อย มันสำปะหลัง ฯลฯ</p> <p>๘. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ</p>

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
<p>๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ</p> <p>๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. มีการปลูกพืช หรือทำเกษตรหลากหลายชนิดของประชาชนในตำบล</p> <p>๔. กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๕. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น</p> <p>๖. ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดีมีความขัดแย้งทางการเมืองและขัดแย้งทางความคิดเห็นน้อย</p> <p>๗. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล</p> <p>๘. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียนถึง มัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๙. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน หรือตามแพทย์นัด</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน</p> <p>๒. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค</p> <p>๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น</p> <p>๔. น้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕. ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ</p> <p>๖. การอพยพแรงงานของคนในพื้นที่ เนื่องจากแหล่งงานรองรับไม่เพียงพอ</p> <p>๗. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของ บุตรหลาน ให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา</p>

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัด กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.อบต.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานกฎหมายและคดี	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานกฎหมายและคดี	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

ที่	โครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)(๑)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)(๑)	
๒	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) (๑)	๒	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) (๑)	
	สำนักปลัด อบต.		สำนักปลัด อบต.	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นบห.ทั่วไประดับต้น) (๑)	๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นบห.ทั่วไประดับต้น) (๑)	
	งานบริหารทั่วไป		งานบริหารทั่วไป	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑)	๔	นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑)	
๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	
๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(๑)	๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(๑)	
๗	พนักงานขับรถยนต์(๑)	๗	พนักงานขับรถยนต์(๑)	
๘	ผช.จพง.ธุรการ(๑)	๘	ผช.จพง.ธุรการ(๑)	
๙	นักการ (๑)	๙	นักการ (๑)	
๑๐	คนงาน(๑)	๑๐	คนงาน(๑)	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์(๑)	๑๑	พนักงานขับรถยนต์(๑)	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๑๒	นักพัฒนาชุมชน ชก (๑)	๑๒	นักพัฒนาชุมชน ชก (๑)	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(๑)	๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(๑)	
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข		งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)	๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)	

	งานส่งเสริมการเกษตร		งานส่งเสริมการเกษตร	
	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑๕	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง. (๑)	๑๕	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง. (๑)	ว่าง
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน(๑)	๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน(๑)	
	งานกฎหมายและคดี		งานกฎหมายและคดี	
๑๗	นิติกร ชก (๑)	๑๗	นิติกร ชก (๑)	
	งานนโยบายและแผน		งานนโยบายและแผน	
๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก (๑)	๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก (๑)	
๑๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑)	๑๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑)	
	กองคลัง		กองคลัง	
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) (๑)	๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) (๑)	
	งานการเงิน		งานการเงิน	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก (๑)	๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก (๑)	

๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)	๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	ว่าง
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)	๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง (๑)	๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง (๑)	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)	๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)	๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)	ว่าง
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(๑)	๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(๑)	

	กองช่าง		กองช่าง	
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบท.ช่าง ระดับต้น) (๑)	๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบท.ช่าง ระดับต้น) (๑)	ว่าง
	งานก่อสร้าง		งานก่อสร้าง	
๓๐	นายช่างโยธา ชง (๑)	๓๐	นายช่างโยธา ชง (๑)	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(๑)	๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(๑)	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร		งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๓๓	นายช่างเขียนแบบ (ลจ.ประจำ) (๑)	๓๓	นายช่างเขียนแบบ (ลจ.ประจำ) (๑)	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๓๔	ผอ.กองการศึกษาฯ(นบท.การศึกษาระดับต้น) (๑)	๓๔	ผอ.กองการศึกษาฯ(นบท.การศึกษาระดับต้น) (๑)	
	งานบริหารการศึกษา		งานบริหารการศึกษา	
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)	๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)	
	งานส่งเสริมการศึกษา ฯ		งานส่งเสริมการศึกษา ฯ	
	ศพด.อบต.บ้านลาน		ศพด.อบต.บ้านลาน	
๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)(๑)	๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)(๑)	ว่าง
๓๗	ครู คศ.๑(๑)	๓๗	ครู คศ.๑(๑)	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(๒)	๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(๒)	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก(๑)	๓๙	ผู้ดูแลเด็ก(๑)	ว่าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน	
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก (๑)	๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก (๑)	

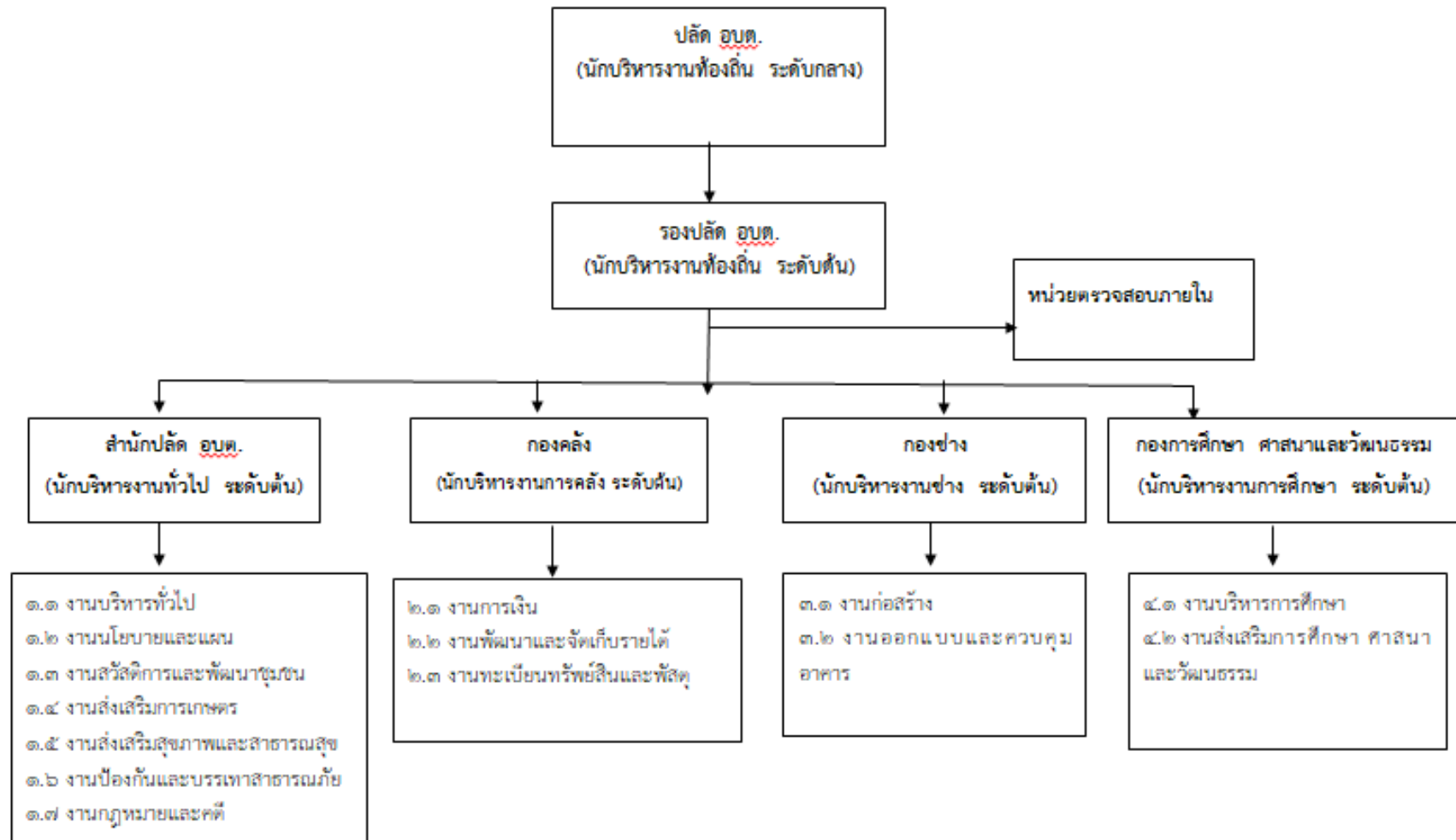
	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง.(๑)(ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
๑๗	นิติกร ชก (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง(นบพ.การคลัง ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงิน								
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบพ.ช่าง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

	งานก่อสร้าง								
๓๐	นายช่างโยธา ชง (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
๓๓	นายช่างเขียนแบบ (ลจ.ประจำ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
๓๔	ผอ.กองการศึกษาฯ (นบห.การศึกษา ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารการศึกษา								
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษา ฯ								
	ศพด.อบต.บ้านลาน								
๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)(๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๗	ครู คศ.๑(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก(๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	

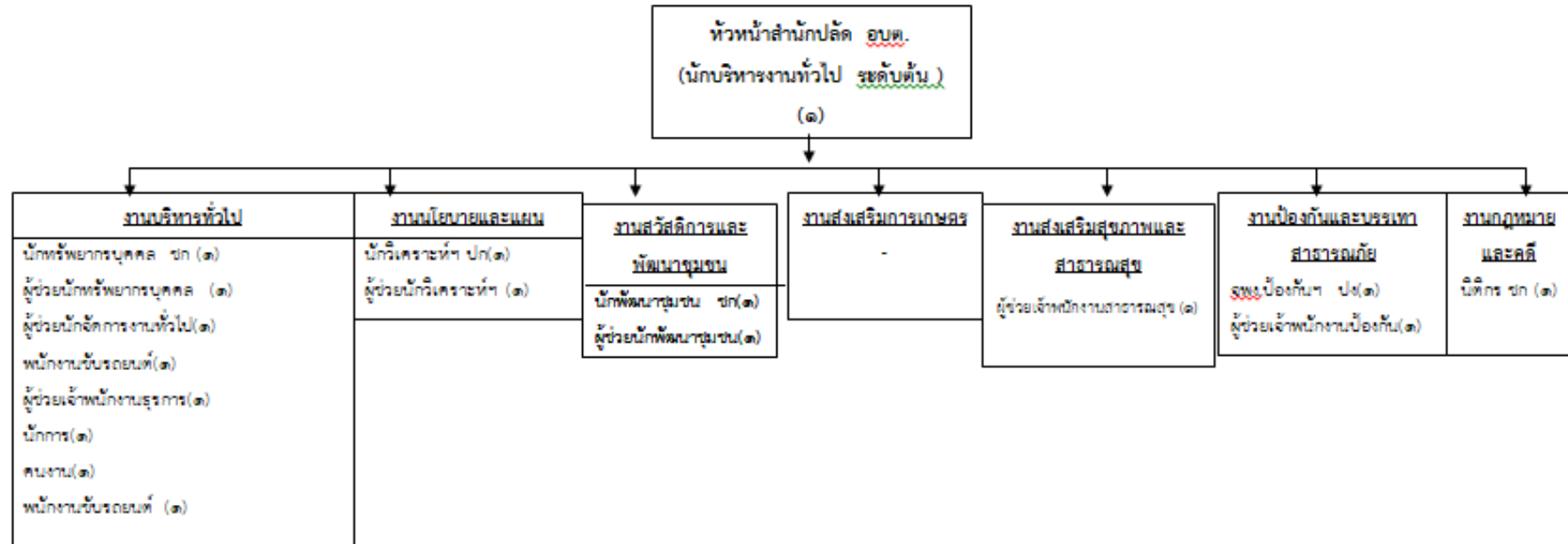
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																			
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			มีตำแหน่งที่ว่างในวงงบประมาณ			มีว่างทั้งหมด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	กลาง	1	1	486,720	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	19,580	671,160	687,600	707,160	(40,580)
2	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	(36,860)
3	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ต้น	1	1	299,640	42,000	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	353,640	365,760	378,360	(24,970)
4	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ชก.	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
5	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	คุณวุฒิ	1	1	240,000	0	1	1	1	-	-	-	9,600	10,080	10,440	249,600	259,680	270,120	(20,000)
6	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	คุณวุฒิ	1	1	240,000	0	1	1	1	-	-	-	9,600	10,080	10,440	249,600	259,680	270,120	(20,000)
7	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	คุณวุฒิ	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
8	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	รักษา	1	1	161,520	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	168,000	174,720	181,800	(13,480)
9	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	รักษา	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
10	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	รักษา	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
11	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	รักษา	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
12	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ป.ก.	1	1	293,780	0	1	1	1	-	-	-	9,480	9,720	10,080	303,240	312,960	323,040	(24,480)
13	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	คุณวุฒิ	1	1	252,600	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	11,040	262,800	273,360	284,400	(21,050)
14	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ชก.	1	1	382,560	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)
15	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	คุณวุฒิ	1	1	248,400	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,440	10,800	258,360	268,800	279,600	(20,700)
16	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ป.ง./อ.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
17	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	คุณวุฒิ	1	1	169,680	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,520	183,600	191,040	(14,140)
18	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ชก.	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	(29,110)
19	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	คุณวุฒิ	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
20	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ต้น	1	1	349,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	(29,110)
21	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ชก.	1	1	342,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	(28,560)
22	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ป.ง.	1	1	346,560	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	11,880	357,720	369,240	381,120	(28,680)
23	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	คุณวุฒิ	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
24	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	คุณวุฒิ	1	1	155,760	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,840	162,000	168,480	175,320	(12,960)
25	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ป.ง.	1	1	155,640	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	(12,970)
26	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	คุณวุฒิ	1	1	171,240	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,440	178,200	185,400	192,840	(14,270)
27	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ป.ง./อ.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
28	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	คุณวุฒิ	1	1	167,160	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,880	180,840	188,160	(13,930)
29	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ต้น	1	-	393,600	0	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460	ว่างเต็ม
30	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ป.ง.	1	1	269,880	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	(22,490)
31	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	คุณวุฒิ	1	1	171,240	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,440	178,200	185,400	192,840	(14,270)
32	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	คุณวุฒิ	1	1	155,760	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,840	162,000	168,480	175,320	(12,960)
33	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (ก.ส.อ.บ.อ.)	ค.ง.ประจำ	1	1	218,280	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,560	225,480	232,920	240,480	(18,190)

34	งานเขียนบทละคร เจ้าพนักงานราชการ	ต้น	1	1	349,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	(29,110)
35	เจ้าพนักงานราชการ	ปง.	1	1	181,680	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,440	7,440	188,640	196,080	203,520	(15,140)
36	ครู	คศ.1	1	-	342,360	0	1	1	1	-	-	-	12,480	12,480	12,480	354,840	367,320	379,800	เงินลดทอน
37	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินลดทอน
38	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินลดทอน
39	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	วางเดิม
40	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	1	136,800	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,320	148,080	154,080	(11,400)
41	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	(29,110)
(5)	รวม		41	35	9,632,400	338,000	41	41	41	-	-	-	334,880	351,180	361,020	10,303,280	10,654,440	11,015,480	
(6)																1,545,489	1,598,166	1,652,319	
(7)																11,848,749	12,252,606	12,667,779	
(8)																21.54	21.22	20.89	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

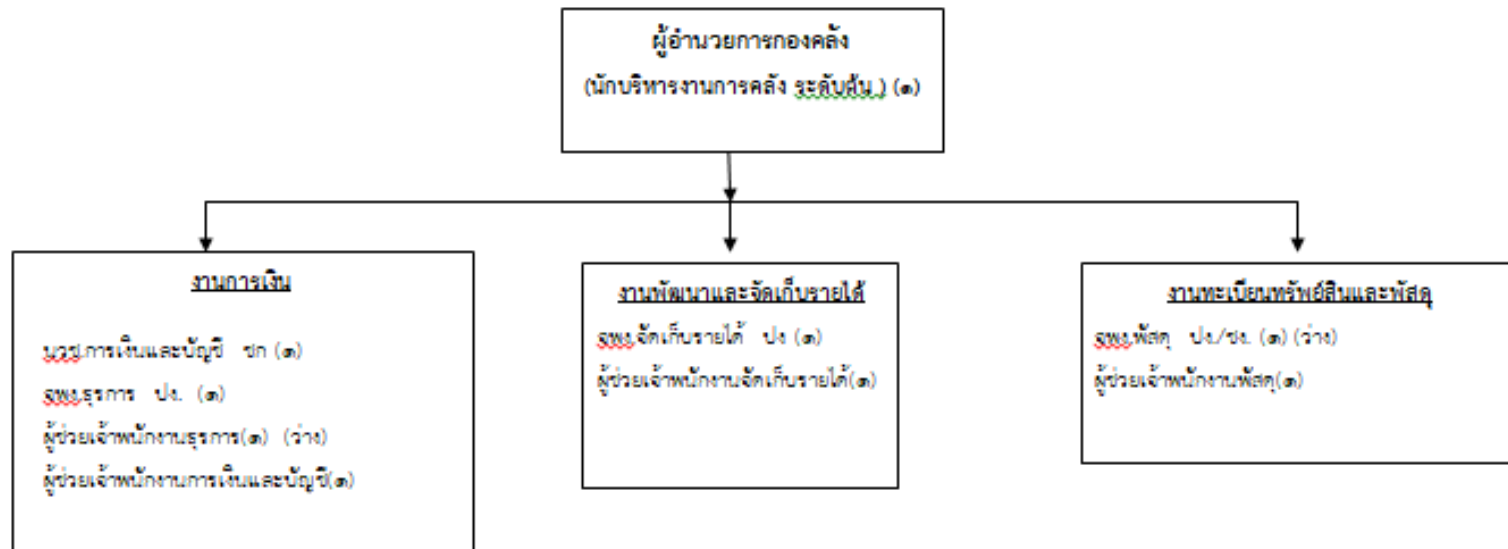


โครงสร้างการบริหาร สำนักปลัด อบต.



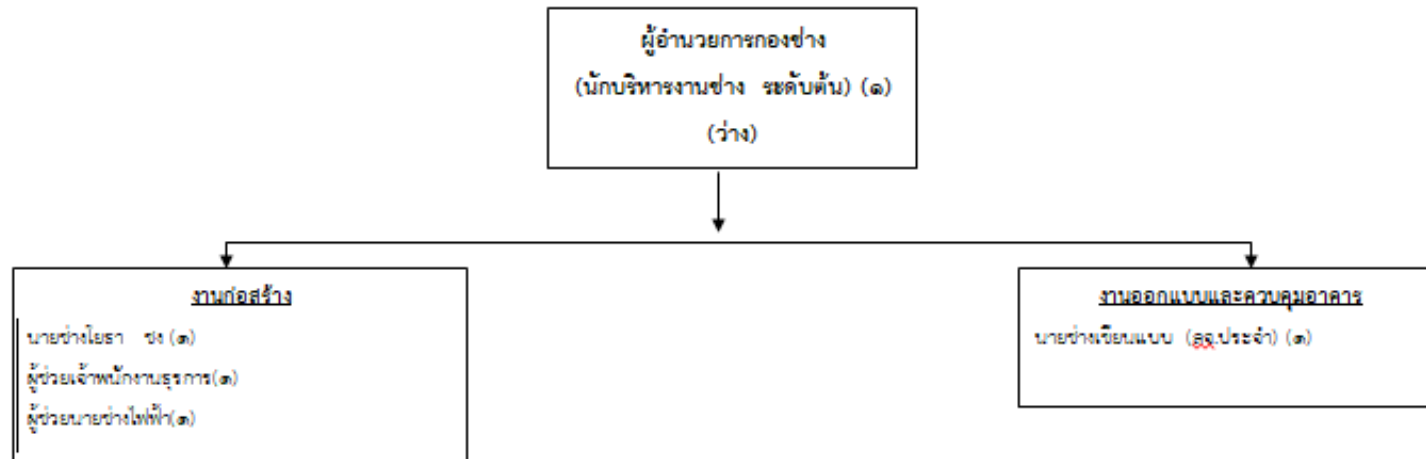
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สั้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๓	๓	-	-	๓	-	-	-	๘	๓	๑๗

โครงสร้างการบริหาร กองคลัง



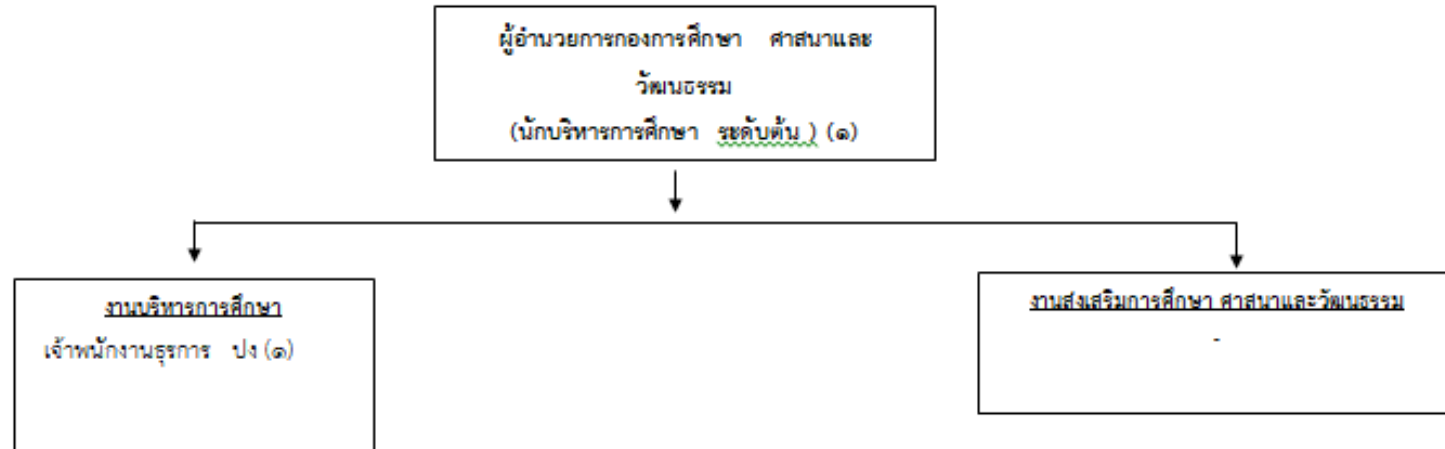
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๓		-	-	๔	-	๘

โครงสร้างการบริหาร กองช่าง



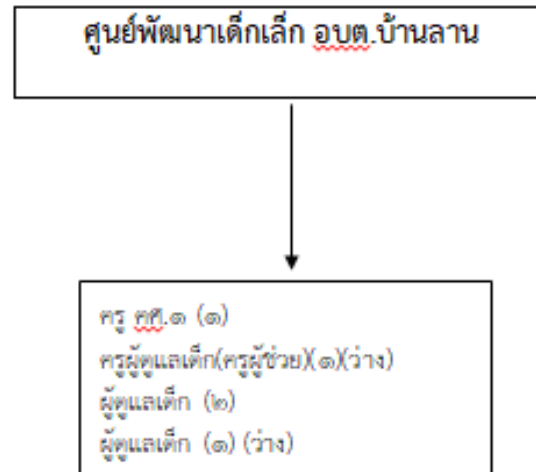
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	-	๕

**โครงสร้างการบริหาร
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒

**โครงสร้างการบริหาร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. บ้านลาน**



ระดับ	อำนาจการป้องกัน			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	ครู <u>คศ.</u> ๑	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๓	-	๕

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรรมสิทธิ์ราชการดั้งเดิม			กรรมสิทธิ์ราชการใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		รวมยอด
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ	
นางสมชาย สันโสม	ร.น.	05-3-00-1101-001	มีเด็ อวต. (จัดสรรคนลงสู่ตำแหน่ง)	กลาง	05-3-00-1101-001	มีเด็ อวต. (จัดสรรคนลงสู่ตำแหน่ง)	กลาง	488,720 (40,560 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	654,720
นางทองทิพย์ ช่างหล่อ	ร.น.	05-3-00-1101-002	รองมีเด็ อวต. (จัดสรรคนลงสู่ตำแหน่ง)	ดี	05-3-00-1101-002	รองมีเด็ อวต. (จัดสรรคนลงสู่ตำแหน่ง)	ดี	442,320 (36,860 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	484,320
ส่วนที่ ๑๑(๑)											
นางสิริภรณี นิลสารวิทย์	ร.น.	05-3-01-2101-001	จังหวัดวิภาวดีมีเด็ (จัดสรรคนลงสู่ตำแหน่ง)	ดี	05-3-01-2101-001	จังหวัดวิภาวดีมีเด็ (จัดสรรคนลงสู่ตำแหน่ง)	ดี	399,840 (34,970 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	341,840
ส่วนที่ ๑๑(๒)											
นางไพจิตร ชูศรีวง	ร.น.	05-3-01-3102-001	นักบริหารระดับสูง	ชด.	05-3-01-3102-001	นักบริหารระดับสูง	ชด.	362,640 (30,220 x 12)	-	-	362,640
พนักงานจ้าง											
นางนิตยาพร สานัก	ศษ.น.	01-ก-001	ผู้ช่วยนักบริหารระดับสูง	คุณวุฒิ	01-ก-001	ผู้ช่วยนักบริหารระดับสูง	คุณวุฒิ	240,000 (20,000 x 12)	-	-	240,000
นางนิตยา ไชย	ศษ.น.	01-ก-002	ผู้ช่วยนักบริหารระดับสูง	คุณวุฒิ	01-ก-002	ผู้ช่วยนักบริหารระดับสูง	คุณวุฒิ	240,000 (20,000 x 12)	-	-	240,000
นางสาวพิชชา นิลอนงค์	ร.น.	01-ก-004	ผู้ช่วยนักบริหารระดับสูง	คุณวุฒิ	01-ก-004	ผู้ช่วยนักบริหารระดับสูง	คุณวุฒิ	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
นางสมหมายทิพย์ นนท์	ร.น.	01-ก-003	พนักงานชั้นสอง	พนักงาน	01-ก-003	พนักงานชั้นสอง	พนักงาน	181,520 (13,460 x 12)	-	-	181,520
นางไพจิตร สดศรี	ร.น.	01-ท-001	นักการ	ทั่วไป	01-ท-001	นักการ	ทั่วไป	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นางชนัดดี โสภัก	ร.น.	01-ท-002	พนักงานชั้นสอง	ทั่วไป	01-ท-002	พนักงานชั้นสอง	ทั่วไป	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นางสาวดวงพร โสภัก	ร.น.	01-ท-003	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-003	คนงาน	ทั่วไป	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
ส่วนที่ ๑๑(๓)											
นางมาศกัญญา นิลนรินทร์	ร.น.	05-3-01-3103-001	นักบริหารระดับสูง	นัก.	05-3-01-3103-001	นักบริหารระดับสูง	นัก.	223,760 (24,480 x 12)	-	-	223,760
พนักงานจ้าง											
นางสาวอรุณนิจี นิลโคก	ร.น.	01-ก-005	ผู้ช่วยนักบริหารระดับสูง	คุณวุฒิ	01-ก-005	ผู้ช่วยนักบริหารระดับสูง	คุณวุฒิ	252,600 (21,050 x 12)	-	-	252,600

ค่าเช่าที่ดินที่ 1 บ้านเลขที่ 10 ถนนวิภาวดีรังสิต											
ค่าเช่าที่ดินที่ 1 บ้านเลขที่ 10	ร.บ.	00.001.0001.001	เงินที่ชำระ/หักจ่าย	บาท.	00.001.0001.001	เงินที่ชำระ/หักจ่าย	บาท.	392,560 (31,880 x 12)	-	-	392,560
พนักงานจ้าง											
ค่าเช่าที่ดินที่ 1 บ้านเลขที่ 10	ร.บ.	01-๓-008	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าอุปกรณ์	สัญญาจ้าง	01-๓-008	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าอุปกรณ์	สัญญาจ้าง	248,400 (20,700 x 12)	-	-	248,400
ค่าเช่าที่ดิน ที่ บ้านเลขที่ ๑๑ บ้านป่าสัก 1 ถนนวิภาวดีรังสิต											
		00.001.0001.001		บ.อ./บ.อ.	00.001.0001.001		บ.อ./บ.อ.	237,900 (19,825 x 12)	-	-	(19,825 x 12) 237,900
พนักงานจ้าง											
ค่าเช่าที่ดินที่ ๑๑ บ้านป่าสัก 1	บ.อ.	01-๓-007		สัญญาจ้าง	01-๓-007		สัญญาจ้าง	169,680 (14,140 x 12)	-	-	169,680
ค่าเช่าที่ดิน บ้านเลขที่ ๑๑ บ้านป่าสัก 1											
ค่าเช่าที่ดินที่ ๑๑ บ้านป่าสัก 1	ร.บ.	00.001.0001.001	ผู้เช่าที่ดิน	บาท.	00.001.0001.001	ผู้เช่าที่ดิน	บาท.	349,320 (29,110 x 12)	-	-	349,320
ค่าเช่าที่ดิน บ้านเลขที่ ๑๑ บ้านป่าสัก 1 ถนนวิภาวดีรังสิต											
ค่าเช่าที่ดิน บ้านเลขที่ ๑๑ บ้านป่าสัก 1	ร.บ.	01-๓-008	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าอุปกรณ์	สัญญาจ้าง	01-๓-008	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าอุปกรณ์	สัญญาจ้าง	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
ค่าเช่าที่ดิน (๐๔)											
ค่าเช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	ร.บ. ร.	00.004.0001.001	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน (ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน)	บาท	00.004.0001.001	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน (ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน)	บาท	349,320 (29,110 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	391,320
ค่าเช่าที่ดิน											
ค่าเช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	ร.บ. ร.	00.004.0001.001	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	บาท.	00.004.0001.001	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	บาท.	342,720 (28,560 x 12)	-	-	342,720
ค่าเช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	บ.อ.	00.004.001.000	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	บ.อ.	00.004.001.000	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	บ.อ.	348,560 (28,880 x 12)	-	-	348,560
พนักงานจ้าง											
		04-๓-009	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	สัญญาจ้าง	04-๓-009	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	สัญญาจ้าง	-	-	-	(19,825 x 12) 138,000
ค่าเช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	บ.อ.	04-๓-010	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	สัญญาจ้าง	04-๓-010	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	สัญญาจ้าง	155,760 (12,980 x 12)	-	-	155,760
ค่าเช่าที่ดิน บ้านเลขที่ ๑๑ บ้านป่าสัก 1											
ค่าเช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	บ.อ.	00.004.004.001	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	บ.อ.	00.004.004.001	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	บ.อ.	155,640 (12,970 x 12)	-	-	155,640
พนักงานจ้าง											
ค่าเช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	บ.อ.	04-๓-011	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	สัญญาจ้าง	04-๓-011	ผู้เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน/เช่าที่ดิน	สัญญาจ้าง	171,340 (14,270 x 12)	-	-	171,340

សវនកម្មបំណុលរដ្ឋបាលស្រុកស្រីសោង											
		២០២២-០៣-០៣	សវិធានការសវនកម្ម	ដី/រដ្ឋ	២០២២-០៣-០៣	សវិធានការសវនកម្ម	ដី/រដ្ឋ	297,900 (ឥណទានស្រុក)	-	-	(សម្រេច)
ផ្សេងៗទៀត											
សវនកម្មបំណុល គ្រប់	ដី/រដ្ឋ	04-២-012	សវនកម្មបំណុលស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	04-២-012	សវនកម្មបំណុលស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	167,160 (13,930 x 12)	-	-	167,160
សវនកម្ម (05)											
		២០២២-០៣-០៣	សវនកម្មបំណុលស្រុក (សវនកម្មបំណុលស្រុក)	ឥណទាន	២០២២-០៣-០៣	សវនកម្មបំណុលស្រុក (សវនកម្មបំណុលស្រុក)	ឥណទាន	303,600 (ឥណទានស្រុក)	-	-	(សម្រេច)
សវនកម្មស្រុក											
សវនកម្មបំណុល សវនកម្មស្រុក	ដី/រដ្ឋ	២០២២-០៣-០៣	សវនកម្មស្រុក	រដ្ឋ	២០២២-០៣-០៣	សវនកម្មស្រុក	រដ្ឋ	260,880 (22,490 x 12)	-	-	260,880
ផ្សេងៗទៀត											
សវនកម្មបំណុលស្រុក សវនកម្មស្រុក	ដី/រដ្ឋ	05-២-013	សវនកម្មបំណុលស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	05-២-013	សវនកម្មបំណុលស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	171,240 (14,270 x 12)	-	-	171,240
សវនកម្មបំណុល ស្រុក	ដី/រដ្ឋ	05-២-014	សវនកម្មបំណុលស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	05-២-014	សវនកម្មបំណុលស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	155,760	-	-	155,760
សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុកស្រុកស្រុក											
សវនកម្មស្រុកស្រុក											
សវនកម្មបំណុល ស្រុកស្រុក	ដី/រដ្ឋ	05-២-001	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	05-២-001	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	218,280 (18,190 x 12)	-	-	218,280
សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុកស្រុកស្រុកស្រុក (08)											
សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	២០២២-០៣-០៣	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឥណទាន	២០២២-០៣-០៣	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឥណទាន	340,320 (28,360 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	391,320
សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក											
សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ដី/រដ្ឋ	២០២២-០៣-០៣	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	រដ្ឋ	២០២២-០៣-០៣	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	រដ្ឋ	181,680 (15,140 x 12)	-	-	181,680
សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុកស្រុកស្រុកស្រុក											
		២០២២-០៣-០៣	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	២០២២-០៣-០៣	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	342,360 (ឥណទានស្រុក)	-	-	(សម្រេច)
											342,360
សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	២០២២-០៣-០៣	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	២០២២-០៣-០៣	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	-	-	-	
សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	08-២-001	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	08-២-001	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	-	-	-	
		08-២-015	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	08-២-015	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	-	-	-	(សម្រេច)
											112,800
សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	08-២-016	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	08-២-016	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	136,800 (11,400x12)	-	-	136,800
សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុកស្រុក (12)											
សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	ឧបត្ថម្ភ	២០២២-០៣-០៣	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	រដ្ឋ	២០២២-០៣-០៣	សវនកម្មបំណុលស្រុកស្រុក	រដ្ឋ	340,320 (28,360x12)	-	-	340,320

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่ ก ฎ ห ม า ย ก ำ ก า ห น ด ไ ห้ มี ร ะ ย ะ เ ว ล า ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย

บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ

ตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือ ร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถ เรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่ง การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อ สร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลานได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามแนวทางที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งความสามารถเป็น ๗ กลุ่ม ความสามารถ ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

กลุ่มที่ ๒ ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)

กลุ่มที่ ๓ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

กลุ่มที่ ๔ ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ ๕ ความสามารถด้านด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ ๖ ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ ๗ ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ

การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลานได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

