



แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหินอ
อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภา อบต.ได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถของ อบต. และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาของแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามระยะเวลาของแผนพัฒนา อบต. และอาจจะมีการปรับปรุง ให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ไว้ ณ ที่นี้



(นายสว่าง จากำมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
ข้อมูลด้านบุคลากร	๑
การวิเคราะห์บุคลากร	๑๐
รายละเอียดแผนการพัฒนากุคลากร	๑๗
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๒๐
มาตรการดำเนินการทางวินัย	๒๐
การติดตามผล	๒๐
บทสรุป	

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ
(พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น และ ก.อบต.จังหวัดได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการองค์การ การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์การต้องให้ความสำคัญและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๔

๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

๒.๑ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ดังนี้

๑. จำนวนบุคลากร	๓๖	อัตรา
ตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร		
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	อัตรา
ตำแหน่งในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	อัตรา
๒. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	อัตรา
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	อัตรา
๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	อัตรา
๘. พนักงานขับรถยนต์	๓	อัตรา
๙. คนงานทั่วไป	๓	อัตรา
ตำแหน่งในกองคลัง		
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	อัตรา
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	อัตรา
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	อัตรา

ตำแหน่งในกองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	อัตรา
๒. นายช่างโยธา(ปง/ชง)	๑	อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	อัตรา
๔. ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	อัตรา
๕. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	อัตรา

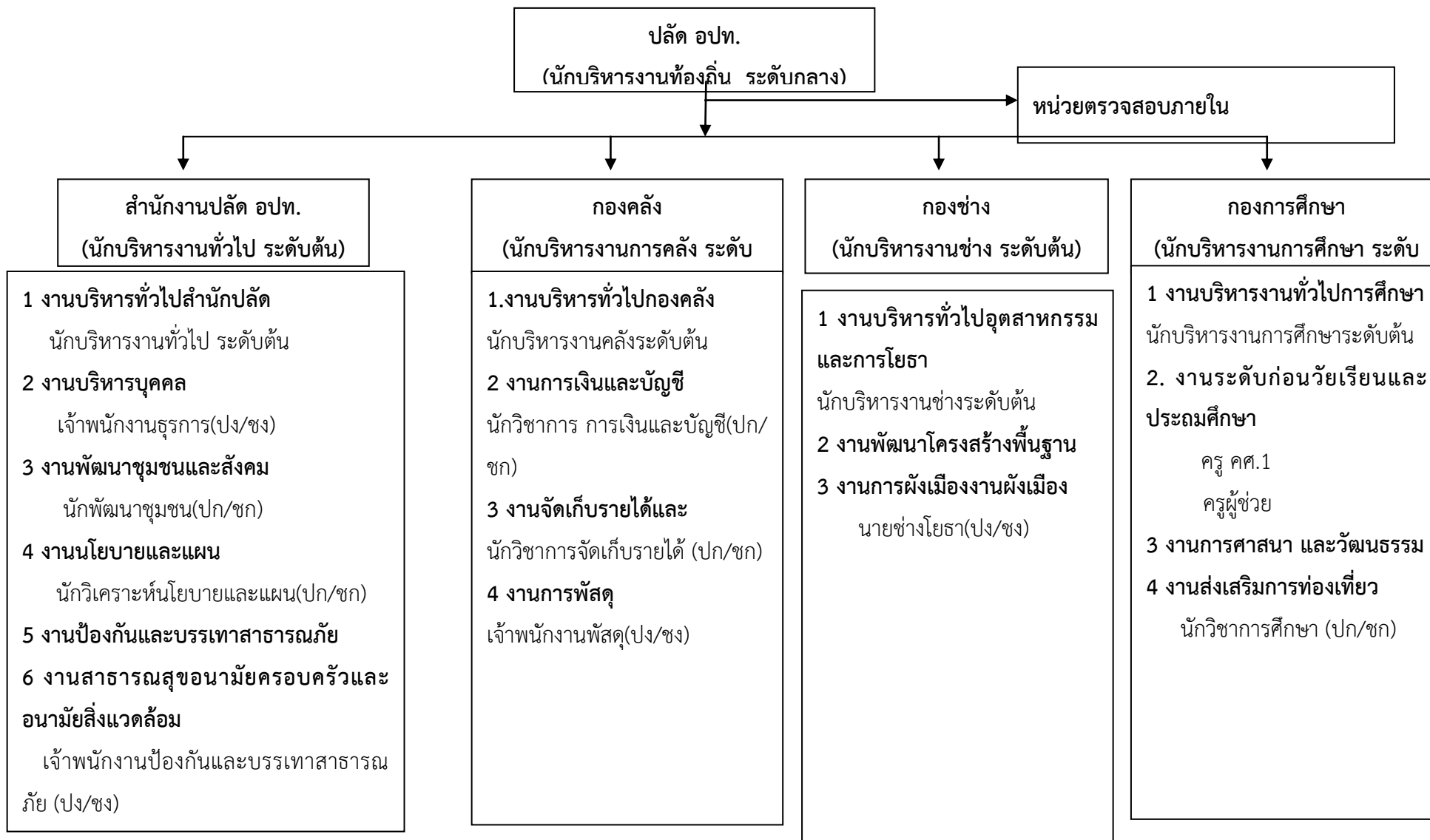
ตำแหน่งในกองการศึกษา

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการการศึกษา (ปก/ชก)	๑	อัตรา
๓. ครู คศ.๑	๒	อัตรา
๔. ครูผู้ช่วย	๒	อัตรา
๕. ผู้ดูแลเด็ก	๔	อัตรา

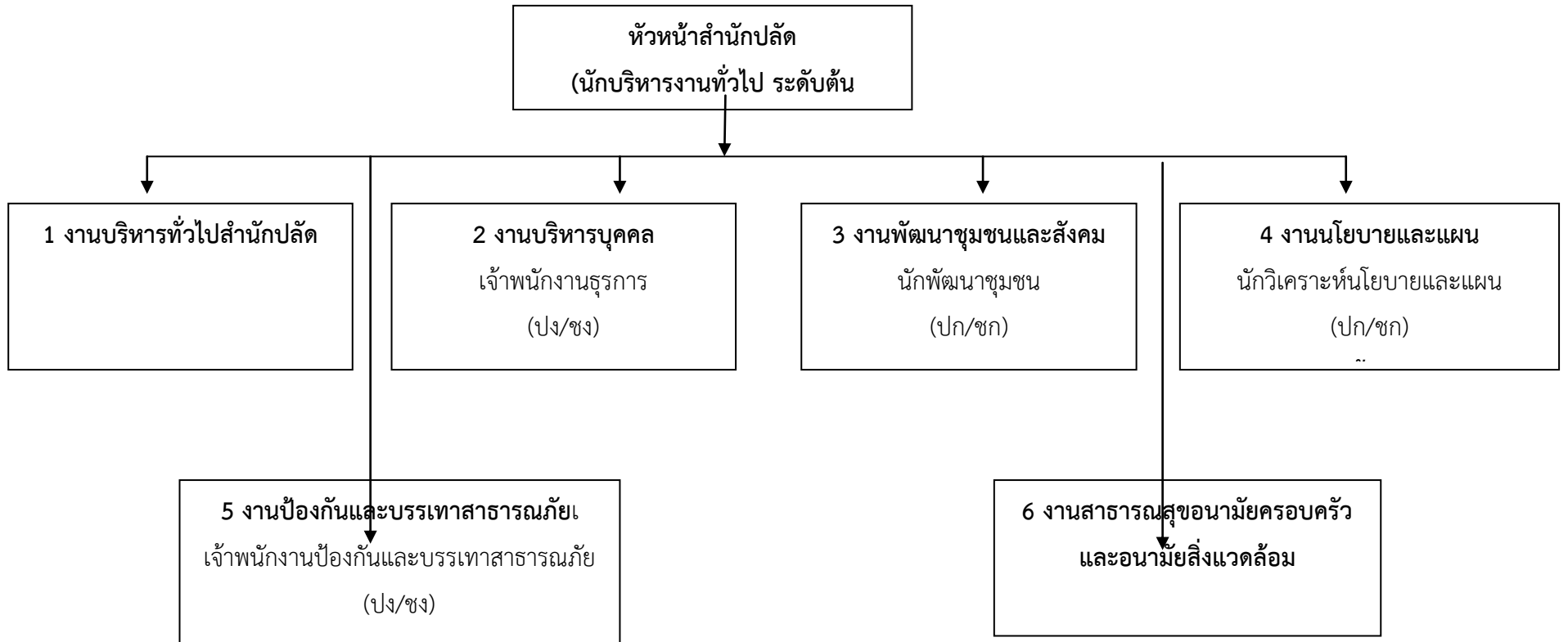
๒. ระดับการศึกษาของบุคลากร

๑) ประถมศึกษา	-	คน
๒) มัธยมศึกษา	๖	คน
๓) ปวช./ปวส.	๑๑	คน
๔)ปริญญาตรี	๑๒	คน
๕)ปริญญาโท	๗	คน

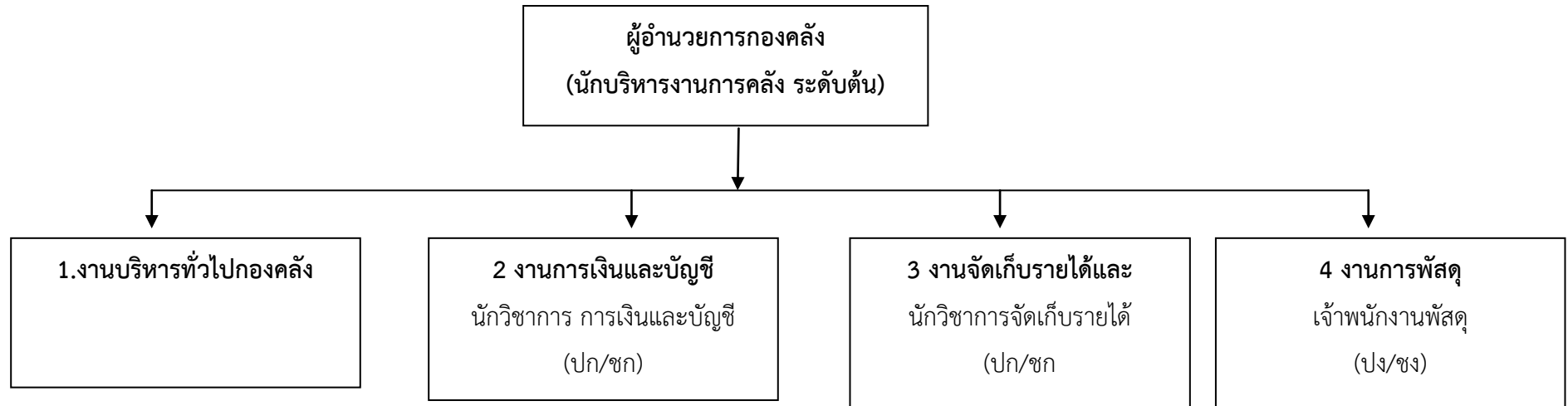
๒.๒ โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล



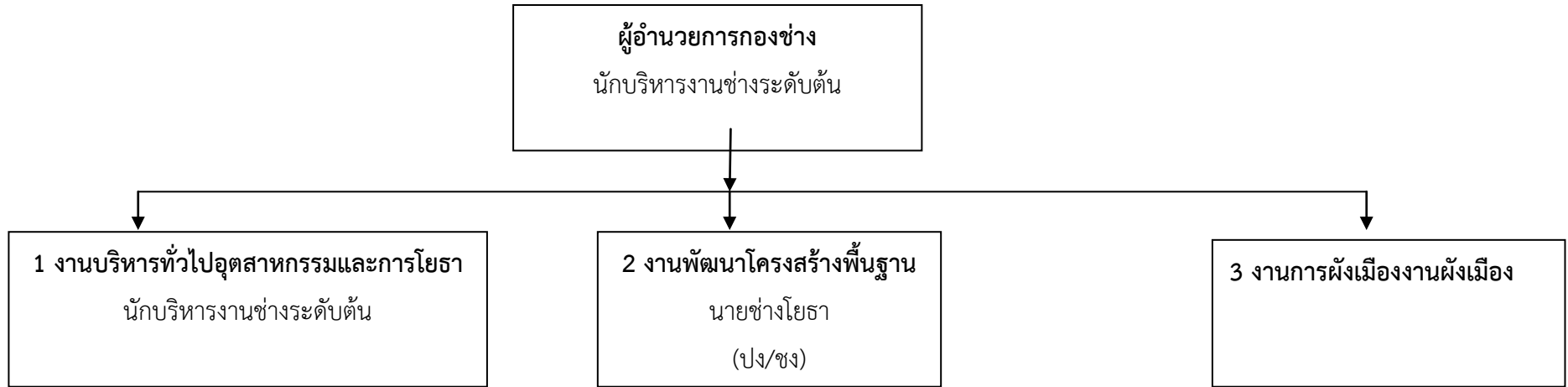
โครงสร้างส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ



โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ

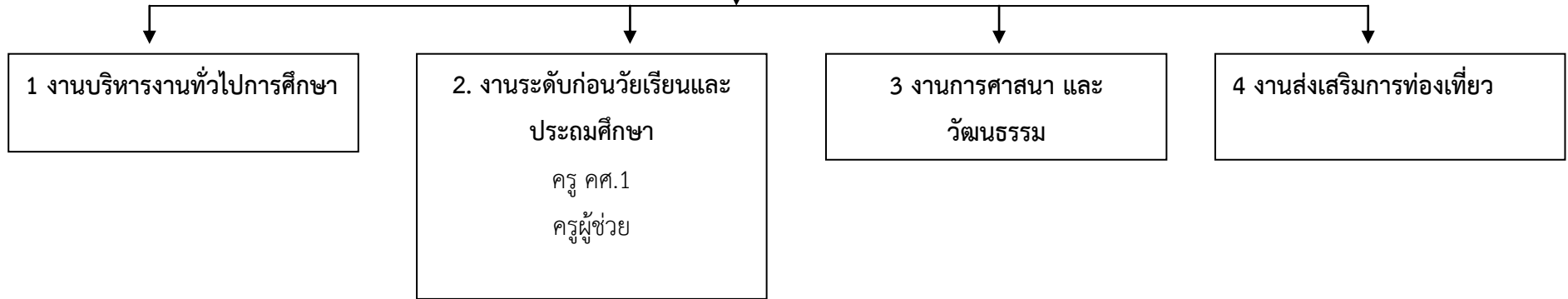


โครงสร้างส่วนราชการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ



โครงสร้างส่วนราชการการกองการศึกษา ฯ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ
นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น



๒.๒ อัตรากำลังที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.จางเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นายเกรียงไกร จันทร์เพ็ญศรี	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๓๔,๓๐๐	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล					
๒	นายโสภณ โลมาแจ่ม	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๖,๙๘๐	
๓	นายสมัคร ชันคำนันตะ	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๒๓,๐๘๐	
๔	นางสาวสุวรินทร์ ฤณวงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๒๐,๑๒๐	
๕	นางสาวเขมวรรณ ใจคำลือ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๗,๖๕๐	
๖	นายภาณุวัฒน์ พรหมวิชัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง	๑๖,๖๕	
๗	นางลองขวัญ ตันต้อย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๑,๗๙๐	
๘	นายทศพร ตันต้อย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๙,๔๐๐	
๙	นายธนาวุธ สุวรรณนัง	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)		๑๑,๗๙๐	
๑๐	นายธเนศร์ สุวรรณเมือง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา	-	๑๑,๗๙๐	
๑๑	นายสมศักดิ์ ใจเกลี้ยง	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๑,๓๘๐	
๑๒	นายประกิต สุวรรณเมือง	ยาม	-	๑๑,๗๙๐	
๑๓	นางประทุมทอง ไชยแสน	แม่บ้าน	-	๙,๐๐๐	
๑๔	นายอุทัย ต๊ะสิทธิ์	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	-	๙,๐๐๐	
๑๕	นายเกริกไกร ปัญญาวงศ์	คนงานทั่วไป (ประจำรถดับเพลิง)	-	๙,๐๐๐	
กองคลัง					
๑๖	นางสาวมาลัย ยาวีเคียน	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	๒๗,๔๘๐	
๑๗	นางสาววารารณ์ ชุ่มวงศ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๒๓,๕๕๐	
๑๘	นางศศิธร เข้มคำ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๒๓,๐๘๐	
๑๙	นางสาววันธร กุยก์คำ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑๙,๙๗๐	
๒๐	นางศิริพร เชิงแก้ว	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑๑,๓๘๐	
๒๑	นางมนัสภรณ์ วิ่งแว	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		๑๑,๑๙๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
กองช่าง					
๒๒	นายธนภูมิ โสสุวรรณ	ผู้อำนวยการช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๖,๔๖๐	
๒๓	นางสาววรนิษฐ์ ตันใจ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑๐,๙๘๐	
๒๔	นายทินกร เปี้ยสาย	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๐,๘๐๐	
๒๕	นายอินสม เทพศิริ	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑๑,๑๙๐	
กองการศึกษา					
๒๖	นางสาวสุพัตรา มาดหมาย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารการศึกษา	ต้น	๒๕,๔๗๐	
๒๗	นางสุนิสา วงค์แก้วมูล	ครู	คศ.๑	๒๑,๑๕๐	
๒๘	นางสายสิญจน์ เปี้ยสาย	ครู	คศ.๑	๒๑,๑๕๐	
๒๙	นางวีรญา สุขประเสริฐ	ครู	ครู	๑๖,๕๗๐	
๓๐	นางสุนิสา วงค์แก้วมูล	ครู	ครู	๑๖,๕๗๐	
๓๑	นางขวัญรุ่ง กันธियाใจ	ผู้ดูแลเด็ก		๑๑,๒๘๕	
๓๒	นางสาวมานิตย์ จันทร์วงศ์	ผู้ดูแลเด็ก		๑๑,๒๘๕	
๓๓	นางประภัสสร กันธियाใจ	ผู้ดูแลเด็ก		๑๑,๒๘๕	
๓๔	นางเพชรรา แก้วหน่อ	ผู้ดูแลเด็ก		๑๑,๒๘๕	

๓. การวิเคราะห์บุคลากร

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ ของอัตรากำลังภายในองค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการบริหารงานการบริการประชาชน การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่ S มาจาก

Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านคุณวุฒิการศึกษา จุดแข็งด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

○ มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อปต. และพื้นที่ใกล้เคียง อปต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อปต.. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อปต.ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด T ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ (ระดับองค์กร)

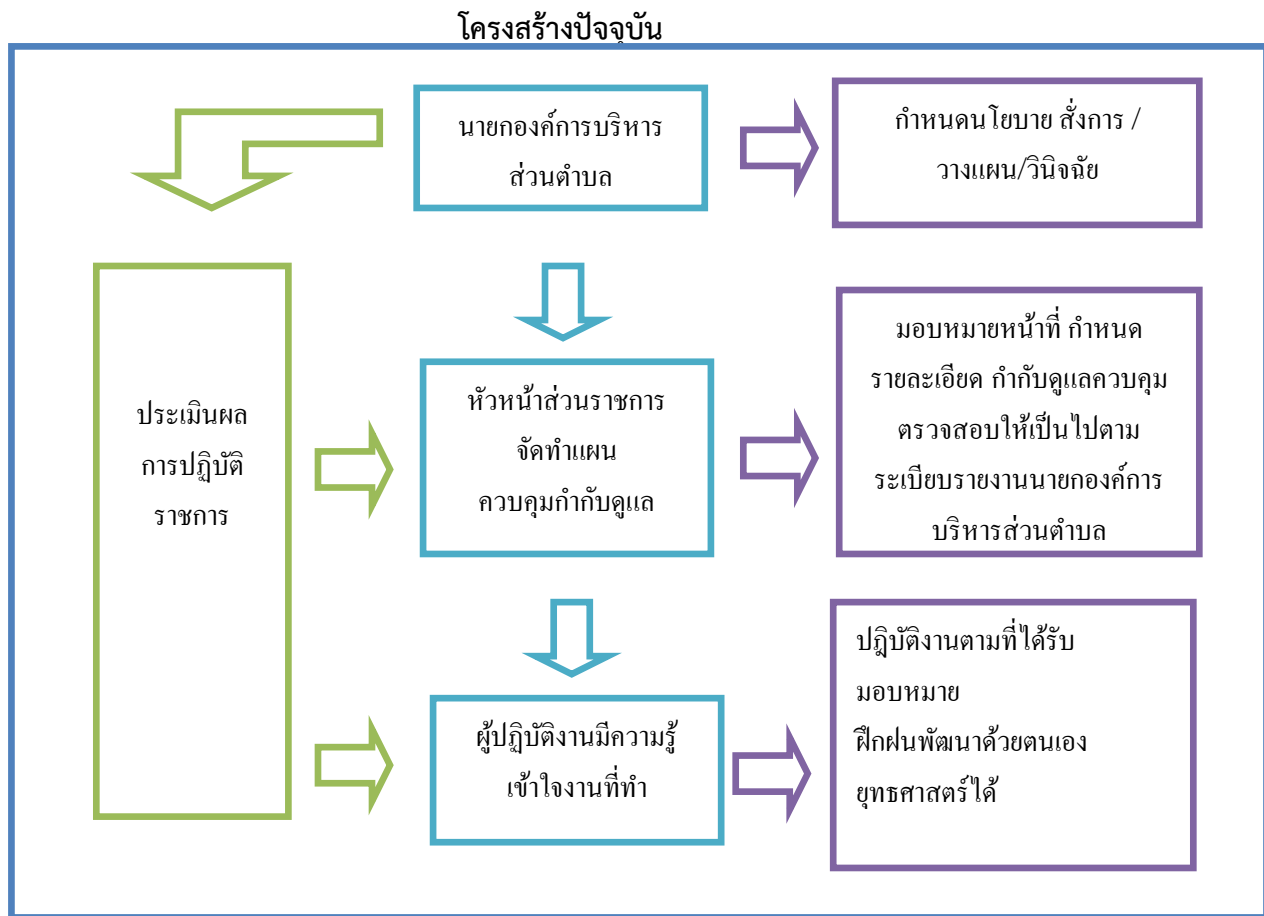
จุดแข็ง S . เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีลักษณะเป็นนิติบุคคล. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย. ทำเลที่ตั้งภูมิศาสตร์เหมาะสม สามารถเชื่อมโยงการขนส่งระหว่างอำเภอ. การบริหารงานอยู่ในพื้นที่วงจำกัด (ภายในตำบล) และมีระเบียบ กฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น. มีหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น. บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานท้องถิ่น. หน่วยงานมีวิสัยทัศน์พร้อมให้บริการประชาชน. มีการจัดตั้งศูนย์ฯ ต่างๆ ให้บริการ เช่น ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร , ศูนย์พัฒนาครอบครัว , ศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชนตำบลจางเหนือ เป็นต้น. การติดต่อสื่อสาร การคมนาคม สะดวกรวดเร็ว โดยมีศูนย์วิทยุสื่อสารประสานรับเรื่องราวต่างๆ. มีหน่วยบริการรถฉุกเฉินโดยประสานกับรถร่วมเอกชนในพื้นที่ เพื่อบริการเหตุเจ็บป่วย ฉุกเฉิน และอุบัติเหตุต่างๆ. มีโบราณสถานที่เก่าแก่และสำคัญในพื้นที่. ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นมีศักยภาพในการประสานงาน

จุดอ่อน W . แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ ภูเขา และมี ปัญหาความแห้งแล้ง. การคมนาคมในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก. บุคลากรยังไม่เพียงพอต่องาน เฉพาะด้านในแต่ละอย่าง. เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน. ครุภัณฑ์ สำนักงานบางอย่างยังขาดผู้เชี่ยวชาญดูแลโดยเฉพาะ. งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด. การประสานงานระหว่าง ส่วนราชการทั้งในพื้นที่ ตำบล อำเภอและจังหวัด ยังขาดประสิทธิภาพ. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน. แหล่งท่องเที่ยวทั้งทางธรรมชาติไม่ได้รับการพัฒนาและอนุรักษ์อย่างถูกต้อง. การเกษตรขาด การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และไม่ครบวงจร. ชุมชนยังขาดความเข้มแข็ง ไม่สามัคคี การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานยัง ขาดประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือ ไม่อยู่บนพื้นฐานของความจริง. ควรส่งเสริมการปลูกพืชการเกษตรที่ หลากหลาย

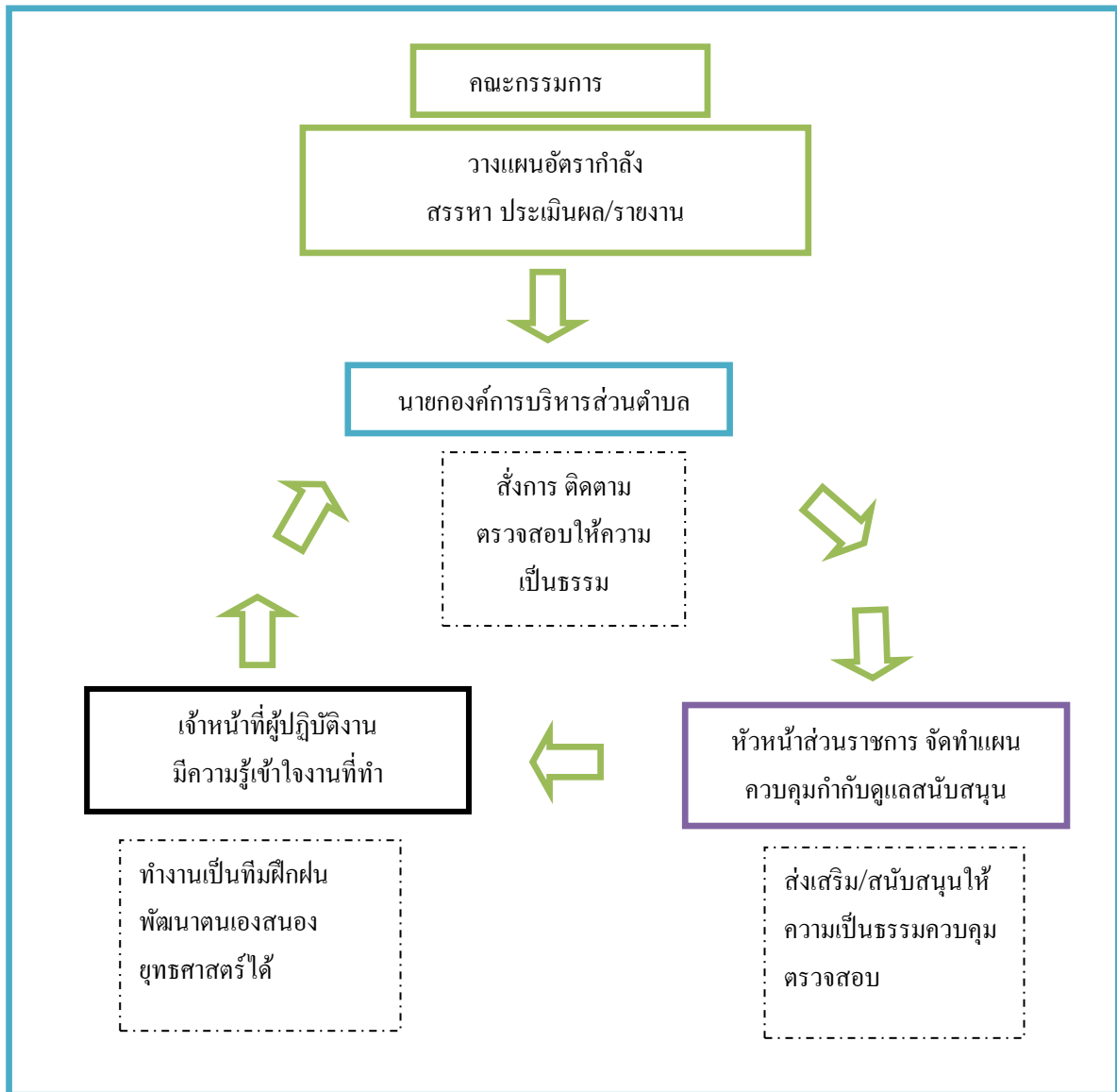
โอกาส O รัฐมีการกระจายอำนาจ ภารกิจ และบุคลากรสู่ท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น. รัฐบาล ได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจชุมชน/ครัวเรือน. ยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดที่เน้นการท่องเที่ยวเป็นโอกาสในการพัฒนาท้องถิ่น. ประชาชนเริ่มมีความเข้าใจองค์ประกอบของส่วน ท้องถิ่นและเข้ามามีส่วนร่วมกับการปกครองท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ ประสานการทำงานร่วมกัน. ฝ่ายปกครองและกลุ่มมวลชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี. รายได้และสภาพ เศรษฐกิจของตำบลมีแนวโน้มดีขึ้น

ข้อจำกัด T การเมืองระดับชาติไม่ค่อยมั่นคง เกิดการแบ่งแยกแนวคิด . ราคาน้ำมัน และค่าพลังงานมีอัตราเพิ่มสูงขึ้น. สภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (โลกมีแนวโน้มร้อน ขึ้น). การผันผวนของราคาสินค้า ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายและมีจำนวนจำกัด. มี งบประมาณในการพัฒนาจำกัด สภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงขึ้น. สถานการณ์ โโรครระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดนก มือเท้าปาก. การเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ภาค บริการ ภาคการเกษตร. กระแสโลกาภิวัตน์

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



๑สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.กองคลัง

๓. กองช่าง

๔กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ได้กำหนดอัตรากำลังทั้งสิ้นรวม ๓๖ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลจางเหนือ จึงได้กำหนด โครงสร้างและกำหนดกรอัตรากำลังดังกล่าวขึ้น ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไข ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

๔. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ

องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่ กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจาก จะพัฒนาด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้าน คุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้อง พัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการ ทำงานโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคล ภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และ สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆเช่นภาคเอกชนภาคประชา สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบ ความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว ระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้งขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงกัน ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และ สอดคล้องรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไรต้องเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสถานที่ตรง กับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อ มาด้วยตนเองอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงในและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าที่มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทางให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค ได้แก่

๑. ใช้แนวทางในประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ เป็นแนวทางในการ บริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ จัดโครงการอบรมสัมมนาพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง เป็นประจำทุกปีเพื่อให้ทุกคนได้เข้ารับการศึกษอบรม และทัศนศึกษาตามโอกาส ส่งพนักงาน

ส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าร่วมอบรมสัมมนาตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของตน เช่น การฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์

๓. เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลบางคน ที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

๔. จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นในที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน เช่น การพัฒนางานจัดเก็บภาษี งานผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคน การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการจัดทำแผนชุมชน ฯลฯ

๕. การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง/การย้ายสับเปลี่ยนสายงาน/การหมุนเวียนตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบางคน จะให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนสายงานไปสู่ตำแหน่งและสายงานที่พนักงานมีความต้องการที่ไต่ความประสงค์ สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นเป็นการเปิดโลกทัศน์ วิสัยทัศน์ ให้กว้างขึ้น มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดีและในกรณีที่มีความขัดแย้งในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคน องค์การบริหารส่วนตำบลบางคน จะเข้าไปดูแลรับทราบปัญหาและอาจจะย้ายสับเปลี่ยนพนักงานไปตำแหน่งอื่น ๆ โดยเจ้าตัวสมัครใจเพื่อลดความขัดแย้งและลดความเสียหายที่จะเกิดกับหน่วยงานในการปฏิบัติราชการด้วย

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางคน จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไปการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางคน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ การวิเคราะห์โครงการ การติดตามประเมินผลโครงการ
- การให้บริการ ทักษะการสนทนา บุคลิกภาพ
- การวิจัย การสร้างกรอบความคิด การวิเคราะห์ประมวผล การนำเสนอข้อมูล
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคน เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ

จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษา ต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศน ศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงาน ปฏิบัติ 	<p>พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</p>	<p>งบ อบต.</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านแม่เกาะ ยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นการทางการแม่เกาะ</p>	<p>ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา 	<p>พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</p>	<p>งบ อบต.</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนใน การทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>	<p>ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้ - ปรุมนิเทศ - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการ ประชาชน</p>	<p>พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</p>	<p>งบ อบต.</p>	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

การติดตามผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ประกอบกับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ , หนังสือร้องเรียนต่าง ๆ , และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์กร

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

