แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณางานแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต

รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภทดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ .ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. กองสวัสดิการสังคม

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต และได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงการสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือ การสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆกระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังใหม่หน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันและมีแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันมีข้อมูล ดังนี้

การเปรียบเทียบ อปท. ที่อยู่ในกลุ่ม/หรือขนาดเดียวกัน หรือ Benchmarking

ชื่อ อปท.	งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบฯ ๒๕๖๓	ค่าใช้จ่าย ม. ๓๕ (%)	ส่วนราชการ	อัตรากำลัง					
				พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พจ. ตามภารกิจ	พจ. ทั่วไป	รวม
๑. อบต.บ้านกอก	๔๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๗.๐๓	๗	๑๖	๔	–	๑๖	๕	๔๑
๒. อบต.หนองโดน	๔๔,๒๖๕,๙๗๗	๒๐.๔๙	๖	๑๘	๖	–	๘	๕	๓๗

สรุป จากการเปรียบเทียบข้อมูลกับ อปท.ข้างเคียง (Benchmarking) ซึ่งอยู่ในกลุ่มที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานตามตารางข้อมูลข้างต้น จะพบว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องรับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละครั้ง ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

– การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

– การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลายาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re–engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

– การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญอะไรบ้างแล้วแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

๑. <u>ที่ตั้ง</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน กอก ได้มีการจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อปี พ.ศ.๒๕๓๙ มีที่ตั้งสำนักงานอยู่ที่ เลขที่ ๑๓ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลบ้านกอก อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ตั้งอยู่พื้นที่ของอำเภอจัตุรัส โดยพื้นที่ของตำบล บ้านกอกบางส่วนเป็นพื้นที่ดำเนินการของเทศบาลตำบลจัตุรัส และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดชัยภูมิ ห่างจากศาลากลางจังหวัด ๓๘ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลหนองบัวบาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
ทิศใต้ ติดกับ ตำบลหนองบัวโคก อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลหนองบัวใหญ่ อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
และตำบลรังงาม อำเภอเนินสง่า จังหวัดชัยภูมิ
ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลหนองบัวโคก ตำบลกุดน้ำใส และตำบลหนองบัวบาน
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๒. <u>เนื้อที่</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีเนื้อที่ในเขตตำบลบ้านกอกประมาณ ๖๑,๒๔๗ ไร่ หรือ ๙๘ ตารางกิโลเมตร (มีเนื้อที่ในเขตเทศบาลจัตุรัสรวมอยู่ประมาณ ๔ ตารางกิโลเมตร)

๓. <u>ภูมิประเทศภูมิอากาศ</u>

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก เป็นพื้นที่สูงโดยทางด้านทิศเหนือสูงกว่าระดับน้ำทะเล ๒๓๐ เมตร ด้านทิศใต้สูงกว่าระดับน้ำทะเล ๒๖๐ เมตร พื้นที่ทั้งสองด้านมีลักษณะลาดเอียงลงมาตอนกลางของตำบล สภาพดินเป็นดินเหนียวปนทรายและมีพื้นที่เป็นดินเค็มบางส่วน โดยหน้าดินถูกชะล้าง ทำการเกษตรไม่ได้ผลเท่าที่ควรและในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีสภาพภูมิอากาศที่แห้งแล้ง มีปริมาณน้ำฝนน้อยในแต่ละปี

๔. <u>จำนวนหมู่บ้าน</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีจำนวน ๑๗ หมู่บ้าน อยู่ในเขตเทศบาลตำบลจัตุรัส เป็นบางส่วน จำนวน ๓ หมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก(ไม่อยู่ในเขตการปกครองของท้องถิ่นอื่น) หมู่บ้าน ๑๔ หมู่บ้าน ได้แก่ ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗

จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เป็นบางส่วน ๓ หมู่บ้าน ได้แก่ ๑, ๒, ๑๒

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีจำนวน ๑๗ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านกอก	หมู่ที่ ๑๐	บ้านคงคาล้อม
หมู่ที่ ๒	บ้านกอก	หมู่ที่ ๑๑	บ้านโนนทอง
หมู่ที่ ๓	บ้านโนนทอง	หมู่ที่ ๑๒	บ้านกอก
หมู่ที่ ๔	บ้านสำโรงทุ่ง	หมู่ที่ ๑๓	บ้านมะเกลือ
หมู่ที่ ๕	บ้านหลุบงิ้ว	หมู่ที่ ๑๔	บ้านสระสี่เหลี่ยม
หมู่ที่ ๖	บ้านมะเกลือ	หมู่ที่ ๑๕	บ้านหนองไผ่
หมู่ที่ ๗	บ้านสระสี่เหลี่ยม	หมู่ที่ ๑๖	บ้านดงผาสุข
หมู่ที่ ๘	บ้านโนนสะอาด	หมู่ที่ ๑๗	บ้านโนนทอง
หมู่ที่ ๙	บ้านทุ่งสว่าง		

๕. <u>ท้องถิ่นอื่นในตำบล</u>

จำนวนเทศบาล ๑ แห่ง คือ เทศบาลตำบลจัตุรัส

๖. <u>ประชากร</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกมีประชากรทั้งสิ้น		๖,๗๙๖ คน
แยกเป็นชาย		๓,๓๓๗ คน
เป็นผู้หญิง		๓,๔๕๙ คน
ความหนาแน่นเฉลี่ย	๗๒.๖๓ คน ต่อ	ตารางกิโลเมตร

<u>สภาพทางเศรษฐกิจ</u>

๑. <u>อาชีพ</u>

ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีอาชีพ การเกษตรกรรม (ทำนา ทำไร่ ทำสวน ประมง ปศุสัตว์) ประมาณ ๕๐ % กำลังศึกษา ๑๙.๕๐ % รับจ้างทั่วไป ๑๗.๖๐ % ไม่มีอาชีพ ๔.๖๐ % รับราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ๒ % ค้าขาย ๒.๙% ธุรกิจส่วนตัว ๑.๑ % พนักงานบริษัท ๐.๙%

ที่มา : ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานระดับตำบล ปี ๒๕๕๖ (จปฐ.)

๒. <u>หน่วยธุรกิจในเขต อบต.</u>

– ปั้มน้ำมันและก๊าซ	๔	แห่ง
– โรงสี	๑๑	แห่ง

<u>สภาพทางสังคม</u>

๑. <u>การศึกษา</u>

– โรงเรียนประถมศึกษา	๔	แห่ง
– (โรงเรียนขยายโอกาส)	๑	แห่ง
– ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	๑๖	แห่ง
– ศูนย์ข้อมูลตำบล	๑	แห่ง

สภาพทางเศรษฐกิจ

ราษฎรในเขตพื้นที่ตำบลบ้านกอก ส่วนมากประกอบอาชีพในการเกษตร เลี้ยงสัตว์ และรับจ้าง เช่นทำไร่มันสำปะหลัง ไร่อ้อย ไร่พริก ทำนา ซึ่งหลังจากเสร็จสิ้นฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรแล้ว ประชาชนบางส่วนจะเข้าไปหางานทำในกรุงเทพฯและปริมณฑล เพื่อหารายได้เสริมให้กับครอบครัว

- ปั๊มน้ำมันและก๊าซ ๔ แห่ง
- โรงสี ๑๐ แห่ง
- ร้านขายของชำ ๖๐ แห่ง
- ลานมัน ๓ แห่ง

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง

(โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาส ๑ แห่ง)

ประกอบด้วย ดังต่อไปนี้

๑. โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) จำนวน ๑ แห่ง คือ

๑.๑ โรงเรียนบ้านมะเกลือโนนทอง ปัจจุบันเปิดการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

<u>วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก</u>

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไป ปัญหาและความต้องการของประชาชน ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ตลอดจนการประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกจากการประชุมประชาคมตำบลได้ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค จากผลการประเมินศักยภาพการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดชัยภูมิ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ จึงกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกโดยสอดคล้องกับโอกาสและศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกอก ดังนี้

<u>วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก</u>

“ มุ่งสู่เกษตรกรรมก้าวหน้า ประชาชนอยู่ดี สืบสานประเพณี และส่งเสริมการศึกษา

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

เพื่อให้วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ที่วางไว้บรรลุตามเป้าประสงค์การพัฒนา จากการประชุมประชาคมหมู่บ้านและประชุมประชาคมตำบล จึงได้ทำการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และประเมินศักยภาพการพัฒนา ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาและ แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ตามลำดับความสำคัญของท้องถิ่นไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคม ครอบครัวอยู่ดีมีสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและพัฒนาศักยภาพการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

๑. เพื่อให้การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐาน

๒. เพื่อสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ส่งเสริมด้านการกีฬา ส่งเสริมและพัฒนา ผลิตภัณฑ์ชุมชน ฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชน ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และประชาชนมีความปลอดภัยจากสารเคมี

๔. เพื่อส่งเสริมและยกระดับการศึกษา และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้แก่ประชาชนและบำรุงรักษาศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาอันดีงามของท้องถิ่น

๕. เพื่อพัฒนาและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖. เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนและพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ได้รวบรวมข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลที่สำคัญ จึงได้ทำการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และประเมินศักยภาพการพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกอก เพื่อบรรลุตามเป้าประสงค์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกที่ได้วางไว้ จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา เป้าประสงค์หลัก ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ เพื่อให้การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้ได้มาตรฐานและพอเพียงต่อความต้องการของประชาชน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐาน และมีการปรับปรุงและบำรุงรักษาเส้นทางเพิ่มขึ้น
- มีการพัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคม ครอบครัวอยู่ดีมีสุข

เป้าประสงค์ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ส่งเสริมด้านการกีฬา ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชน ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุข และ
สังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสงเคราะห์ให้ความช่วยเหลือประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งเสริมด้านการกีฬา ด้านสาธารณสุข สุขภาพอนามัย และป้องกันโรคติดต่อ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- กิจกรรมส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีกิจกรรมร่วมกันเพิ่มขึ้น
- คดียาเสพติดและอาชญากรรมในพื้นที่ลดลง
- ประชาชนร่วมกิจกรรมด้านกีฬา เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้นใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ลดปัญหายาเสพติด และมีความสามัคคีในชุมชน
- ประชาชนที่ได้รับบริการด้านสาธารณสุขครบถ้วนและทั่วถึง
- กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนสุขภาพและการป้องกันโรคต่างๆ เพิ่มขึ้น
- เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ผู้ยากไร้ด้อยโอกาสและประชาชนภายในตำบล ได้รับการช่วยเหลือและดูแลเพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึง
- กลุ่มอาชีพที่มีการส่งเสริมและสนับสนุน สมาชิกกลุ่มมีรายได้เพิ่มขึ้น
- รายได้ของครัวเรือนที่ได้ส่งเสริมฝึกอบรมอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและศักยภาพด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และประชาชนมีความปลอดภัยจากสารเคมี

กลยุทธ์ ส่งเสริมการเกษตรกรรมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและปลอดภัยจากสารเคมีและพัฒนานวัตกรรม

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละเกษตรกรต้นทุนการผลิตต่ำลง และมีรายได้เพิ่มขึ้น หนี้สินลดลง
- ร้อยละเกษตรกรใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรมลงลด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมและยกระดับการศึกษา และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้แก่ประชาชนและบำรุงรักษาศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาอันดีงามของท้องถิ่น

กลยุทธ์ ส่งเสริมการศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย และบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานครบถ้วน และเพิ่มขึ้น
- สถาบันการศึกษาได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น
- ประเพณีและวัฒนธรรมได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้สืบสานประเพณีอันดีงามต่อไป และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละประชาชนที่มีความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น
- มีพื้นที่ป่าชุมชนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนและพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและการบริการประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ประชาชนได้รับความรู้และข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึงเพิ่มขึ้น
- ความพึงพอใจประสิทธิภาพในการบริหารงานและให้บริการประชาชนเพิ่มขึ้น
- ประชาชนให้ความสำคัญและเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารงานของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ได้ประชาคมเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการนำมาและสรุปผล โดยบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมบางสายไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง
- เส้นทางเพื่อการเกษตรชำรุดบางจุด
- ไฟฟ้ามีใช้ในเฉพาะเขตชุมชนของหมู่บ้าน แต่พื้นที่รอบนอกชุมชนหรือหมู่บ้าน ยังขาดไฟฟ้าใช้
- ประชาชนนอกเขตชุมชนหรือไกลหมู่บ้านยังไม่มีน้ำประปาใช้
- ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีน้อย ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ถนนในหมู่บ้านเป็นถนนดินลูกรัง ทำให้เกิดฝุ่น
- การก่อสร้างรางระบายน้ำ วางท่อระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน

๔.๒ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ลำห้วย คลอง แหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน และไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- แหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอ
- ขาดแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
- ขาดระบบประปา และระบบชลประทานที่ดีในหมู่บ้าน
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ฝาย อ่างเก็บน้ำ ฯลฯ

๔.๓ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- การประกอบอาชีพและการมีงานทำในพื้นที่ อบต.บ้านกอก ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตร นอกฤดูกาลทำนาไม่มีอาชีพเสริม
- อัตราค่าจ้างของประชากรในเขตอบต.มีอัตราค่าจ้างต่ำเมื่อเทียบกับ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- ผลผลิตทางการเกษตรต่อไร่ต่ำ เนื่องจากพื้นดินส่วนใหญ่ของ อบต.เป็น ดินเค็ม ดินทราย และสภาพอากาศแห้งแล้ง
- มีการอพยพแรงงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว เพราะไม่มีอาชีพเสริม
- เกษตรกรไม่มีการรวมตัวเพื่อต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง ทำให้ขายผลผลิตได้ในราคาต่ำ
- เกษตรกรไม่มีแหล่งสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ ทำให้เกิดการเป็นหนี้สิน ดอกเบี้ยสูง
- การใช้สารเคมีในการผลิตมีจำนวนมาก
- ขาดตลาดกลางเพื่อเป็นแหล่งซื้อ-ขาย

๔.๔ ปัญหาด้านสังคม

- ประชาชนขาดการร่วมกลุ่ม ชุมชนขาดความเข้มแข็ง
- ปัญหาการลักลอบเล่นการพนันในหมู่บ้าน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่เยาวชน และผู้ใช้แรงงาน
- ผู้สูงอายุ เด็ก คนพิการและผู้ยากไร้ ยังไม่ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และยังขาดคนดูแล ความเอาใจใส่จากผู้ใกล้ชิด
- การอพยพแรงงาน
- ขาดเจ้าหน้าที่ ที่จะให้ความรู้เกี่ยวกับการขอรับการช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ

๔.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- สถานีอนามัยให้บริการยังไม่ทั่วถึงหรืออยู่ไกล
- ไม่ได้รับการคุ้มครองช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาล
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านสาธารณสุขพื้นฐานเบื้องต้น
- ระบบสุขาภิบาลในหมู่บ้านไม่ดี เช่น มีขยะ แต่ไม่มีบริเวณทิ้งขยะ น้ำท่วมขัง
- การขาดสารอาหารในเด็กแรกเกิด
- ขาดการวางแผนครอบครัวที่ดี

๔.๖ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความรู้ การมีส่วนร่วมในรูปประชาคม
- ประชาชนขาดความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของ อบต.การปกครอง
- บุคลากรบางส่วนขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

- รายได้ของ อบต. ไม่มีพอกับการแก้ปัญหาของประชาชน
- ขาดความร่วมมือในการเสียภาษีอากรประชาชนบางส่วน
- ที่ทำการของ อบต. ไม่สามารถอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชนได้ครบทุกด้าน
- ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานเพื่อบริการประชาชนและการปฏิบัติงานต่าง ๆ
- การบริการให้กับชุมชนไม่ทั่วถึง

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ประชาชนบางส่วนมีความรู้น้อย
- นักเรียนที่จบการศึกษาไม่ได้เรียนต่อ เนื่องจากขาดทุนทรัพย์
- โรงเรียนในบางหมู่บ้านไม่มี ต้องเดินทางไปเรียนที่หมู่บ้านอื่น
- โรงเรียนขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- ขาดสถานที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ
- ประชาชนขาดสถานที่ประกอบพิธีทางศาสนา
- ประชาชนขาดความสนใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๘ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ป่าไม้ในเขต อบต.มีน้อย
- ประชาชนไม่ตระหนักถึงความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม
- ดินเสื่อมคุณภาพ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการดูแลรักษาหน้าดิน
- ปัญหาน้ำเสียจากชุมชนขาดการบำบัด
- ปัญหาขยะไม่ได้รับการกำจัด
- ปัญหามลพิษจากการทำพริกป่น
- ปัญหากลิ่นเหม็นจากโรงงานและฟาร์มไก่ ซึ่งตั้งอยู่ใกล้หมู่บ้าน
- ปัญหาแมลงวันมีจำนวนมากจากฟาร์มไก่

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๑.๕ ก่อสร้างถนนคอนกรีตในหมู่บ้าน

๑.๖ ขยายเขตประปา

๒. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๒.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๒.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๒.๓ ขุดลอกสระน้ำในหมู่บ้าน

๒.๔ ขุดสระน้ำในพื้นที่การเกษตร

๒.๕ ก่อสร้างภาชนะสำหรับเก็บน้ำฝนไว้อุปโภคและบริโภค

๒.๖ ก่อสร้างแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ฝาย อ่างเก็บน้ำ ฯลฯ

๓. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๓.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชากร และการศึกษาดูงาน

๓.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๓.๔ สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพแบบยั่งยืน

๓.๕ จัดฝึกอบรมอาชีพเพื่อการประกอบอาชีพ

๓.๖ เพิ่มความรู้ด้านการเพิ่มผลผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๓.๗ แหล่งเงินทุนประจำหมู่บ้าน

๓.๘ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๔. ความต้องการด้านสังคม

๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๔.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๔.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๔.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๕ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๔.๖ สงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๕.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาและการวางแผนครอบครัว

๕.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๕.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๕.๕ จัดระบบสุขาภิบาลในชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ เช่น ระบายน้ำ ขยะจากครัวเรือน

๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา อื่นๆ

๖.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๖.๓ จัดหาครุภัณฑ์และอุปกรณ์ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

๖.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๕ ให้การบริการประชาชนได้รวดเร็ว สะดวก ถูกต้องและทั่วถึง

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

๗.๒ สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักเรียน

๗.๓ เทคโนโลยี อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย เหมาะสมกับชุมชน

๗.๔ ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านและหนังสือพิมพ์ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ

๗.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงในแหล่งน้ำธรรมชาติ

๘.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๘.๔ ปลูกป่าไม้ทดแทน

๘.๕ แก้ไขปัญหากลิ่นเหม็นจากโรงงานเลี้ยงไก่ และฟาร์มไก่

๘.๖ จัดหาที่ทิ้งขยะของแต่ละหมู่บ้าน หรือที่ทิ้งขยะรวมของตำบลพร้อมระบบการจัดการที่ดี

๘.๗ ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะในชุมชน

๘.๘ ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียจากครัวเรือน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก (SWOT)

<table>
<tr><th colspan="2">ปัจจัยภายใน</th></tr>
<tr><th>จุดแข็ง (Strength)</th><th>จุดอ่อน (Weakness)</th></tr>
<tr><td rowspan="2"><u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>
๑. พื้นที่ตำบลบ้านกอกเป็นจุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัดและต่างจังหวัด มีการคมนาคมที่สะดวกโดยทางรถยนต์ รถโดยสารประจำทาง และสามารถเดินทางโดยรถไฟ
๒. มีเส้นทางการคมนาคม โดยพื้นที่ของตำบลบ้านกอกอยู่ใกล้สถานีรถไฟ จัตุรัส และมีเส้นทางรถไฟผ่านพื้นที่ตำบลบ้านกอก ทำให้สะดวกและใช้เวลาน้อยในการขนส่งและคมนาคมได้ตลอดปี</td><td><u>ด้านศึกษา และสังคม</u>
๑. ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานไปศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนต่างตำบล /จังหวัดหรือนอกเขตพื้นที่
๒. เยาวชนขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการประพฤติตนในสังคมและในชุมชน
<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>
๑. ประชาชนบางส่วนมีรายได้ต่ำและมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๒. สินค้าของกลุ่มอาชีพยังไม่มีคุณภาพและชื่อเสียงที่โดดเด่นและแตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ
๓. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดสินค้า OTOP และ SME
๔. การบริหารจัดการผลิต การแปรรูป และการตลาดด้านการเกษตร ยังไม่ครบวงจรและขาดประสิทธิภาพ
๕. ขาดแหล่งท่องเที่ยวที่ดึงดูด ซึ่งตำบลบ้านกอก เป็นพื้นที่ทางผ่านในการเดินทางเข้าสู่จังหวัดหรือต่างจังหวัด
๖. ขาดตลาดรองรับสินค้าของกลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบล</td></tr>
<tr><td><u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>
๑. ขาดการบริหารจัดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ
๒. ขาดการจัดทำผังเมืองรวม
๓. มีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ที่ไม่อำนวยในการจัดตั้งเพื่อทำโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
<u>ด้านสิ่งแวดล้อม</u>
๑. ขาดการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยรวมอย่างเป็นระบบ
๒. ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
<u>ด้านการเมืองการบริหาร</u>
๑. ระบบการกระจายข่าวสารในพื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
๒. บุคลากรในองค์กรขาดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
๓. มีงบประมาณในการพัฒนาตำบลจำนวนน้อย
๔. ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลมีน้อยและประชาชนไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร</td></tr>
</table>

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	**อุปสรรค(Threat)**
๑. นโยบายของรัฐบาล สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒. การปฏิรูประบบราชการและนโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของจังหวัด ๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนา ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น ๔. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนา OTOP และ SME นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ๕. นโยบายการปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง ๖. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการพัฒนาเพิ่มขึ้น ๘. นโยบายพัฒนาผลิตภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	๑. กฎระเบียบบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท ๒. การประกอบอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือประเภทเดียวกัน ส่งผลกระทบทำให้เกิดการแข่งขันในตลาดสูงขึ้น และราคาผลผลิตต่ำลง ๓. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมืองส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจที่ไม่มีความมั่นคง ๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น ๕. ผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหรือ ICT โดยใช้เทคโนโลยีผิดประเภท ทำให้เกิดปัญหาด้านสังคมในชุมชนมากขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖**(๑๙)**)

๕ .๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ <u>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</u>

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ <u>ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</u>

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))

๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ <u>ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</u>

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ <u>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</u>

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหา การบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	รวม
สำนักงานปลัด	๘	๓	๒	๑๓
กองคลัง	๕	๓	–	๘
กองช่าง	๒	๓	–	๕
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒	๑	–	๓
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕	๔	๓	๑๒
กองสวัสดิการสังคม	๒	๒	–	๔
กองส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	–	๒
รวม	๒๓	๑๓	๕	๔๓

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ .ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมา ยอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ขนาดกลาง) (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)**	**หมายเหตุ**
๑. สำนักงานปลัด อบต. – งานบริหารทั่วไป – งานบริหารงานบุคคล – งานนโยบายและแผน – งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย – งานกฎหมายและคดี **๒. กองคลัง** – งานการเงิน – งานบัญชี – งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ – งานกฎหมายทรัพย์สินและพัสดุ	**๑. สำนักงานปลัด อบต.** – งานบริหารทั่วไป – งานบริหารงานบุคคล – งานนโยบายและแผน – งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย – งานกฎหมายและคดี – งานกิจการสภา **๒. กองคลัง** – งานการเงิน – งานบัญชี – งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ – งานกฎหมายทรัพย์สินและพัสดุ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ขนาดกลาง) (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง – งานการเงิน – งานบัญชี – งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ – งานกฎหมายทรัพย์สินและพัสดุ **๓. กองช่าง** – งานก่อสร้าง – งานออกแบบและควบคุมอาคาร – งานประสานสาธารณูปโภค – งานผังเมือง **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** – งานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม – งานรักษาความสะอาด – งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม – งานควบคุมโรค **๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** – งานบริหารการศึกษา – งานกิจการโรงเรียน – งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก – งานส่ง เสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม **๖. กองสวัสดิการสังคม** – งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน – งานสังคมสงเคราะห์ – งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี **๗. กองส่งเสริมการเกษตร** – งานส่งเสริมการเกษตร – งานส่งเสริมปศุสัตว์	**๒. กองคลัง** – งานการเงิน – งานบัญชี – งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ – งานกฎหมายทรัพย์สินและพัสดุ **๓. กองช่าง** – งานก่อสร้าง – งานออกแบบและควบคุมอาคาร – งานประสานสาธารณูปโภค – งานผังเมือง **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** – งานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม – งานรักษาความสะอาด – งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม – งานควบคุมโรค **๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** – งานบริหารการศึกษา – งานกิจการโรงเรียน – งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก – งานส่ง เสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม **๖. กองสวัสดิการสังคม** – งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน – งานสังคมสงเคราะห์ – งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี **๗. กองส่งเสริมการเกษตร** – งานส่งเสริมการเกษตร – งานส่งเสริมปศุสัตว์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามตารางต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

– ปริมาณงานต่อปี ๑,๕๐๙,๒๙๐ / ๘๒,๘๐๐

– จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๘.๒๓ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑๓ อัตรา)

๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

– ปริมาณงานต่อปี ๘๕๗,๒๒๐ / ๘๒,๘๐๐

– จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๐.๓๕ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๖ อัตรา)

๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

– ปริมาณงานต่อปี ๘๗๘,๘๘๐ / ๘๒,๘๐๐

– จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๐.๖๑ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๕ อัตรา)

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

– ปริมาณงานต่อปี ๒๘๔,๖๑๐ / ๘๒,๘๐๐

– จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓.๔๔ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๒ อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

– ปริมาณงานต่อปี ๑,๑๒๘,๙๕๕ / ๘๒,๘๐๐

– จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๓.๖๓ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑๒ อัตรา)

๖. กองสวัสดิการสังคม

– ปริมาณงานต่อปี ๔๔๔,๖๗๐ / ๘๒,๘๐๐

– จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๕.๓๗ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๔ อัตรา)

๗. กองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

– ปริมาณงานต่อปี ๑๗๗,๑๕๖ / ๘๒,๘๐๐

– จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒.๑๔ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑ อัตรา)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566

ชื่อสายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) เพิ่ม / (–) ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) (กลาง)	1	1	1	1	–	–	–	
10–3–00–1101–001								
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) (ต้น)	1	1	1	1	–	–	–	ว่างเดิม
10–3–00–1101–001								อยู่ระหว่างการสรรหา
<u>สำนักงานปลัด</u>								
นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป) (ต้น)	1	1	1	1	–	–	–	
10–3–01–2101–001								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	–	–	–	
10–3–01–3102–001								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	–	–	–	
10–3–01–3103–001								
นิติกร (ปก.ชก.)	1	1	1	1	–	–	–	
10–3–01–3105–001								
	1	1	1	1	–	–	–	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	–	–	–	
10–3–01–4101–001								
พนักงานจ้างตามภารกิจคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	–	–	–	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	1	1	1	1	–	–	–	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	–	–	–	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	–	–	–	
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	–	–	–	

ชื่อสายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) เพิ่ม / (–) ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2565	2564	2565	2566	
<u>กองคลัง</u>								
นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง) (ต้น)	1	1	1	1	–	–	–	
10–3–04–2102–001								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	–	–	–	
10–3–04–3201–001								
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	–	–	–	
10–3–04–3204–001								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	–	–	–	ว่างเดิม
10–3–04–4201–002								(ร้องขอ กสถ.)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/.ชง.)	1	1	1	1	–	–	–	ว่างเดิม
10–3–04–4204–001								(ร้องขอ กสถ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	–	–	–	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	–	–	–	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	–	–	–	
<u>กองช่าง</u>								
นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง) (ต้น)	1	1	1	1	–	–	–	
10–3–05–2103–001								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	–	–	–	
10–3–05–4701–001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	–	–	–	
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	–	–	–	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	–	–	–	

ชื่อสายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) เพิ่ม / (–) ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2565	2564	2565	2566	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ผอ.กอง สส.) (ต้น)	1	1	1	1	–	–	–	ว่างเดิม
10-3-06-2104-001								(ร้องขอ กสถ.)
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	1	1	1	1	–	–	–	
10-3-06-3601-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	–	–	–	
<u>กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</u>								
นักบริหารงานศึกษา (ผอ.กองการศึกษา) (ต้น)	1	1	1	1	–	–	–	
10-3-08-2107-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	–	–	–	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนทอง								
ครู (103086600259)	1	1	1	1	–	–	–	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	–	–	–	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	–	–	–	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	–	–	–	งบ อบต.
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	–	–	–	งบ อบต.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระสี่เหลี่ยม								
ครู (103086600260)	1	1	1	1	–	–	–	เงินอุดหนุน
ครู (103086600262)	1	1	1	1	–	–	–	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	–	–	–	งบ อบต.

ชื่อสายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) เพิ่ม / (–) ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2565	2564	2565	2566	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งสว่าง								
ครู (103086600261)	1	1	1	1	–	–	–	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	–	–	–	เงินอุดหนุน
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองฯ) (ต้น)	1	1	1	1	–	–	–	
10-3-11-2105-001								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	–	–	–	
10-3-11-3801-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	–	–	–	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	–	–	–	
<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>								
นักบริหารงานการเกษตรฯ (ผอ.กอง สก.)	1	1	1	1	–	–	–	ว่างเดิม
10-3-14-2109-001								(ร้องขอ กสถ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	–	–	–	
รวม	**47**	**47**	**47**	**47**	–	–	–	

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือเป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

ที่ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

.....

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๔ ประกอบกับมาตราแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔–๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย บุคคล ดังต่อไปนี้

๑. นายสุทธิศักดิ์ สังข์ทอง ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

๓. นางนิศากร แนวประเสริฐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ

๔. นางสาวชวนพิศ เลิศประเสริฐ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ

๕. นายนาราวุธ แขตสันเทียะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ

๖. นางสาวดอกจันทร์ เอื้อศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นกรรมการ

๗. นายยุทธนา พิพิธกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เป็นกรรมการ

๘. นางสมิตา ประจงค้า ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

/ ทั้งนี้ให้คณะกรรมการ...

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงเวลา ๓ ปี

๒. ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน อยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มเติม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก เสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุทธิศักดิ์ สังข์ทอง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ .ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ .ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
๑.	หลักการและเหตุผล	๑
๒.	วัตถุประสงค์	๑
๓.	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔.	สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๕.	ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๖.	ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๓
๗.	สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘.	โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙.	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐.	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑.	บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒.	แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓.	ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๙
	ภาคผนวก	

.....

รายละเอียด

ข้อ ๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖