

51

เห็นชอบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก
อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๕๕

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นแผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง โดยคาดว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตำแหน่งใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ได้ยึดหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต. จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

- **สำนักปลัด** การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายการรักษายาบาล ให้บริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมการฝึกอาชีพและกลุ่มอาชีพในชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ

แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองส่งเสริมการเกษตร** การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการส่งเสริม พัฒนา และการจัดการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม การจัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การพัฒนาระบบชลประทาน การส่งเสริมการผลิต และการใช้ปุ๋ยอย่างถูกวิธี จัดหาวิทยากรตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ให้แก่เกษตรกร ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงินบัญชี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลัง : Supply pressure โดยการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาดำเนินการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงาน

วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก โดยพิจารณาความเหมาะสมของการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า มีการพิจารณาปริมาณงานดังนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ × ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติราชการ 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 × ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานผ่านมา

เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกอย่างสูงสุด เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยงานตรวจสอบภายใน

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ ในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงได้พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการอื่นๆ ผ่านการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๘ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผังปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

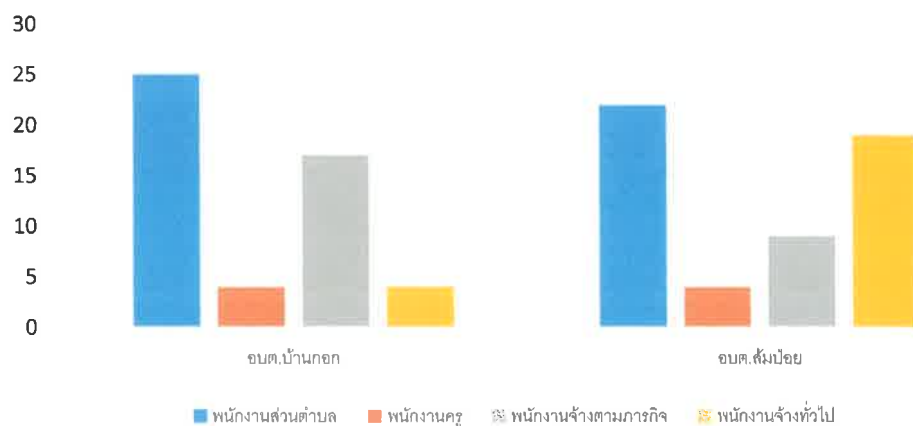
๓. ๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก โดยการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน ดังนี้

รายการ	อบต.บ้านกอก	อบต.สัมป่อย
รายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๔๘,๘๒๒,๐๐๐ บาท	๕๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท
จำนวนประชากร	๖,๗๔๑ คน	๖,๙๙๗ คน
ขนาดพื้นที่	๙๔ ตร.กม.	๑๐๒ ตร.กม.
พนักงานส่วนตำบล	๒๕	๒๒
พนักงานครู อบต.	๔	๔
ลูกจ้างประจำ	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๗	๙
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๑๙
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๕๐	๕๕

การเปรียบเทียบ อบท. ที่อยู่ในกลุ่ม/หรือขนาดเดียวกัน หรือ Benchmarking

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก กับ องค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย

แผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น



จากตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก และองค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องเกลี้ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ ดังนี้

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน แบ่งออกเป็น

๑.๑ ถนนภายในตำบลจะได้รับการก่อสร้าง การพัฒนา การปรับปรุงให้ประชาชนสามารถใช้สัญจรไปมาได้อย่างสะดวกปลอดภัย ปรับปรุงและพัฒนาระบบสายน้ำล้น ปรับปรุงคลองให้สามารถสัญจรไป-มาได้ โดยจัดลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาไว้ในแผนปฏิบัติการตามความต้องการของการประชาคมและภายใต้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก พร้อมกันนั้นจะประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการจากหน่วยอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนในโครงการที่เกินขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ ไฟฟ้า บริการเรื่องกระแสไฟฟ้าแก่ผู้ไม่มีไฟฟ้าใช้ และขอขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติม ให้ได้อย่างทั่วถึงตามถนนสาธารณะโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของประชาชนในการสัญจรไป-มาในเวลากลางคืน

๑.๓ แหล่งน้ำ จัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการเกษตรและเพื่อการอุปโภค บริโภค โดยเฉพาะการบริหารจัดการประปาจะบริหารจัดการให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพทั้งที่ดำเนินการเองและประสานขอสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๒. ด้านการศึกษา

๒.๑ ให้การสนับสนุนการศึกษาระดับก่อนปฐมวัย และระดับปฐมวัย ทั้งในด้านอาหารกลางวันอาหารเสริม (นม) รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนพร้อมบุคลากรผู้สอนแก่เด็กปฐมวัยเพื่อเป็นพื้นฐานนำไปสู่การพัฒนาทางการศึกษาในระดับสูงต่อไป

๒.๒ สนับสนุนการเรียนการสอนนอกสถานที่ นอกหลักสูตรทุกรูปแบบ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของนักเรียน

๒.๓ ส่งเสริมด้านความรู้กลุ่มต่างๆที่จัดตั้งไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้านวิชาการด้านทักษะของกลุ่มต่างๆ

๒.๔ จัดทุนการศึกษาให้กับผู้ที่อยู่ในวัยเรียนในตำบลบ้านกอก โดยให้กระจายตามหมู่บ้านตามความเหมาะสม

๓. ด้านการเมืองการปกครอง

๓.๑ เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมทั้งในระดับท้องที่ ระดับท้องถิ่น ระดับประชาชนโดยทั่วไป โดยผ่านความเห็นชอบจากประชาคมหมู่บ้านหรือระดับตำบลแล้วแต่กรณี

๓.๒ ส่งเสริมประชาชนเข้มแข็งโดยการสนับสนุนในการทำกิจกรรมของประชาคมส่งเสริมการประชุมในการแก้ปัญหาพื้นฐานของประชาชน

๓.๓ ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะทำงานอย่างบูรณาการทั้งทางฝ่ายปกครอง ผู้นำชุมชน ผู้นำหมู่บ้าน และผู้นำกลุ่มต่าง ๆ

๓.๔ ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ทางการเมือง การปกครอง การบริหารงานแก่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไปตามโอกาสอันสมควร

๔. ด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑ สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ภายในตำบล
- ๔.๒ จัดการศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมความรู้แก่กลุ่มอาชีพเสริมทักษะในการทำงานให้เข้มแข็ง
- ๔.๓ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการเสริมสร้างความรู้ให้ความช่วยเหลือกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๔.๔ จัดโครงการกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างรายได้ให้กับครอบครัวที่ตกเกณฑ์ จปฐ. เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ และแก้ปัญหาความยากจนในระดับหนึ่ง
- ๔.๕ สำรวจผู้ว่างงาน ผู้มีรายได้น้อย เพื่อขึ้นทะเบียนไว้และส่งให้กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดหางานให้ตรงตามความต้องการของผู้ว่างงานต่อไป

๕. ด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ร่วมมือกับสาธารณสุขประจำตำบล อสม. แต่ละหมู่บ้าน จัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชน ทุกระดับและส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีทุกคนตามแนวนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข
- ๕.๒ ฝักระวังและแก้ไขปัญหาร่วมป้องกันโรคต่าง ๆ ตามประกาศของทางราชการอย่างสม่ำเสมอและรวดเร็ว
- ๕.๓ สนับสนุนงบประมาณตามโครงการด้านสาธารณสุข
- ๕.๔ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติดทุกรูปแบบ
- ๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) หมู่บ้านอย่างทั่วถึง

๖. ด้านการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี

- ๖.๑ จัดการแข่งขันกีฬาระหว่างหมู่บ้านทุกปี พร้อมทั้งสนับสนุนการกีฬาของตำบลบ้านกอก ให้พัฒนาขึ้นในระดับหมู่บ้าน ระดับตำบลและระดับอำเภอ รวมถึงระดับประเทศ ทั้งอุปกรณ์การกีฬาและกิจกรรมอื่น ๆ ในด้านของกีฬา
- ๖.๒ ส่งเสริมการออกกำลังกายของเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ โดยจัดอุปกรณ์การกีฬาตามความต้องการของสภาพผู้เล่นและสภาพพื้นที่ของหมู่บ้าน
- ๖.๓ ร่วมกับประชาชน ผู้นำหมู่บ้านจัดงานประเพณีต่าง ๆ หรือสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง
- ๖.๔ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาในพื้นที่ตำบล โดยเน้นให้เยาวชนมีส่วนร่วมมากขึ้น
- ๖.๕ ส่งเสริมกิจกรรมสำคัญ วันสำคัญทางศาสนาและกิจกรรมวันสำคัญทางราชการอย่างสม่ำเสมอ
- ๖.๖ สนับสนุนงบประมาณในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๗. ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

- ๗.๑ บำรุงรักษาแหล่งน้ำอย่างต่อเนื่อง
- ๗.๒ อนุรักษ์กำจัดขยะและการบริหารจัดการจัดเก็บ การทิ้ง โดยร่วมกับประชาคมหมู่บ้านและสาธารณสุขประจำตำบล
- ๗.๓ สนับสนุนการรักษาความสะอาดถนน ทางเดินภายในหมู่บ้าน
- ๗.๔ สนับสนุนการปลูกต้นไม้ทุกหมู่บ้านเพื่อเพิ่มอากาศบริสุทธิ์ให้กับประชาชนโดยทั่วไป
- ๗.๕ คุ่มครอง ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนพลังงานระดับชุมชนและระดับครัวเรือน การรู้จักใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า และการใช้พลังงานทางเลือก
- ๗.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการลดภาวะโลกร้อน รวมทั้งกิจกรรมทางด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมระดับชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของพี่น้องประชาชน

๘. ด้านสวัสดิการสังคมสงเคราะห์

- ๘.๑ สำรวจจำนวนผู้สูงอายุจัดทำบัญชี เพื่อจัดทำงบประมาณในการช่วยเหลือ
- ๘.๒ สำรวจคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสเพื่อหางบประมาณเพื่อช่วยเหลือ
- ๘.๓ จัดงบประมาณช่วยเหลือในกรณีเกิดอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย
- ๘.๔ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และ คนพิการ

๙. นโยบายเรื่องอื่น ๆ

๙.๑ จัดกิจกรรมต่าง ๆ โครงการต่าง ๆ ที่อาจจัดขึ้นตามความประสงค์ของประชาคมโดยมุ่งเน้นให้ยึดผลที่ได้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก

๙.๒ จัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล

๙.๓ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบูรณาการกับหน่วยงานอื่น ๆ

๙.๔ พัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร โดยเน้นการให้บริการ ความรวดเร็วถูกต้อง และโปร่งใส ตรวจสอบได้

๙.๖ ปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ สถานที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกให้ร่มรื่น สะอาด สวยงาม

๙.๗ การกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายที่กล่าวมา ได้วางอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามกรอบนโยบายที่กำหนด และอยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

**การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก (SWOT)**

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> ๑. พื้นที่ตำบลบ้านกอกเป็นจุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัดและต่างจังหวัด มีการคมนาคมที่สะดวกโดยทางรถยนต์ รถโดยสารประจำทาง และสามารถเดินทางโดยรถไฟ ๒. มีเส้นทางการคมนาคม โดยพื้นที่ของตำบลบ้านกอกอยู่ใกล้สถานีรถไฟ จตุรัส และมีเส้นทางรถไฟผ่านพื้นที่ตำบลบ้านกอก ทำให้สะดวกและใช้เวลาน้อยในการขนส่งและคมนาคมได้ตลอดปี ๓. ตำบลบ้านกอก มีพื้นที่ติดต่อกับบึงละหาน ซึ่งมีนโยบายพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวบึงละหานเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญและพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวประจำจังหวัดชัยภูมิ	<u>ด้านศึกษา และสังคม</u> ๑. ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานไปศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนในเขตเทศบาลจตุรัส /ในเมืองจังหวัดชัยภูมิ /นอกเขตพื้นที่ ๒. เยาวชนขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการประพฤติตนในสังคมและชุมชน <u>ด้านเศรษฐกิจ</u> ๑. ประชาชนบางส่วนมีรายได้ต่ำและมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ๒. สินค้าของกลุ่มอาชีพยังไม่มีคุณภาพและชื่อเสียงที่โดดเด่นและแตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ ๓. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดสินค้า OTOP และ SME ๔. การบริหารจัดการผลิต การแปรรูป และการตลาดด้านการเกษตร ยังไม่ครบวงจรและขาดประสิทธิภาพ ๕. แหล่งท่องเที่ยวขาดการพัฒนา เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว ซึ่งตำบลบ้านกอกเป็นพื้นที่ทางผ่านในการเดินทางเข้าสู่จังหวัดและเชื่อมต่อกับจังหวัดอื่นๆ ๖. ขาดตลาดรองรับสินค้าของกลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบลบ้านกอก <u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> ๑. ขาดการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ ๒. ขาดการจัดทำผังเมืองรวม ๓. มีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ที่ไม่อำนวยในการจัดตั้ง เพื่อทำโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน <u>ด้านสิ่งแวดล้อม</u> ๑. ขาดการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยรวมอย่างเป็นระบบ ๒. ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ๓. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อม <u>ด้านการเมืองการบริหาร</u> ๑. ระบบการกระจายข่าวสารในพื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง ๒. บุคลากรในองค์กรขาดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ๓. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหาในพื้นที่ และการพัฒนาตำบล ๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลน้อยลง และไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค(Threat)
๑. นโยบายของรัฐบาล สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมภาคการเกษตร ซึ่งทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาพัฒนาและส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ ส่งผลให้มีผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นจึงเป็นโอกาสที่จะพัฒนาด้านการเกษตรของจังหวัด ทั้งด้านแหล่งน้ำ และพืชเศรษฐกิจให้มีศักยภาพทางการผลิตที่มีคุณภาพและปริมาณมากขึ้น เพียงพอกับตลาด ๓. รัฐบาลมีนโยบายดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือในเรื่องปัจจัย การผลิตอย่างทั่วถึง การช่วยเหลือเกษตรกรรายย่อยตลอดจนถึง การใช้กลไกตลาดดูแลราคาสินค้าเกษตรประเภทที่ราคาต่ำผิดปกติให้สูงขึ้นตามสมควร ซึ่งเป็นโอกาสอันดีของเกษตรกรในจังหวัดชัยภูมิ เพราะในปัจจุบันยังขาดการดูแลเรื่องปัจจัยการผลิตที่มีราคาต่ำ ทำให้เกษตรกรสามารถมีรายได้ที่มากขึ้น เนื่องจากปัจจัยการผลิตที่ลดลง ๔. การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนของประเทศในภูมิภาคจะเป็นโอกาสในการกระจายสินค้า แรงงาน และทุนได้อย่างเสรีและปลอดภัย ซึ่งจะเป็นโอกาสให้จังหวัดปรับโครงสร้างการผลิตภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมเพื่อให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศในภูมิภาคเดียวกันได้ ๕. รัฐบาลส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชีวภาพและความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืน คำนึงถึงขีดจำกัดและศักยภาพในการฟื้นตัว สร้างโอกาสในการเข้าถึงและแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรพันธุกรรมอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความมั่นคงทางด้านอาหาร สุขอนามัยสนับสนุนวิถีชีวิตของชุมชน และการพัฒนา เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ รวมทั้งให้การคุ้มครองเพื่อให้เกิดความปลอดภัยทางชีวภาพ ซึ่งเป็นโอกาสให้จังหวัดชัยภูมิในการพัฒนาการสร้างพลังงานทดแทน ซึ่งทางจังหวัดมีศักยภาพในด้านนี้อยู่แล้ว ๖. การปฏิรูประบบราชการและนโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของจังหวัด ๗. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น ๘. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนา OTOP และ SME ๙. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และนวัตกรรมใหม่	๑. ภาวะเปี่ยงบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพในท้องถิ่นบางประเภท ๒. การประกอบอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือประเภทเดียวกัน ส่งผลกระทบทำให้เกิดการแข่งขันในตลาดสูงขึ้น และราคาผลผลิตต่ำลง ๓. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมืองส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจที่ไม่มีความมั่นคง ๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น ๕. ผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ ICT โดยใช้เทคโนโลยีผิดประเภททำให้เกิดปัญหาด้านสังคมในชุมชนมากขึ้น ๖. การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID- ๑๙) ทำให้เกิดโรคระบาดทั้งประชาคมโลก ซึ่งปัจจุบันยังไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลกระทบในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านสุขภาพของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยการยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ .ศ.และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ .ศ.และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก กำหนดวิธีดำเนินการภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๕ ด้าน 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (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 มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (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 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 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. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))
- ๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑. บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมิน สถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อม ภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจน ผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงาน ขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการ วิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า องค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดี หรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานใน องค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการ ผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีใน การแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็ง ตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหาร ที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่ง การบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจ ของ อบต. ๒. ท างานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน

<u>โอกาส O</u>	<u>ข้อจำกัด T</u>
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการท างานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u>	<u>จุดอ่อน W</u>
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนพความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

<u>โอกาส O</u>	<u>ข้อจำกัด T</u>
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก
๖ กอง ๑ หน่วย ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) กองส่งเสริมการเกษตร
- ๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น...๕๓...อัตรา เนื่องจาก ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมากและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานการเลือกตั้ง ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานสิทธิสวัสดิการ - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม - งานสนับสนุนและประสานงาน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานการเลือกตั้ง ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานสิทธิสวัสดิการ - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม - งานสนับสนุนและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อม <u>๑.๕ งานนิติการ</u> - งานคดี - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร <u>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</u> - งานการประชุมสภา อบต. - งานระเบียบ ข้อบังคับ การประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อม <u>๑.๕ งานนิติการ</u> - งานคดี - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร <u>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</u> - งานการประชุมสภา อบต. - งานระเบียบ ข้อบังคับ การประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	
๒. กองคลัง กลุ่มงานการเงินและบัญชี <u>๒.๑ งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน</u> - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน <u>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</u> - งานสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่าย - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี <u>กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</u> <u>๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และ</u> <u>การพัฒนารายได้</u> - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน - งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน - งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม ที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต - งานประเมินภาษี - งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบ คอมพิวเตอร์	๒. กองคลัง กลุ่มงานการเงินและบัญชี <u>๒.๑ งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน</u> - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน <u>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</u> - งานสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่าย - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี <u>กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</u> <u>๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และ</u> <u>การพัฒนารายได้</u> - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน - งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน - งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม ที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต - งานประเมินภาษี - งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบ คอมพิวเตอร์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<u>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</u> - งานจัดทำเอกสารสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา - งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี - งานการจำหน่าย พักตร์ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ	<u>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</u> - งานจัดทำเอกสารสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา - งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี - งานการจำหน่าย พักตร์ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ	
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ</u> - งานสำรวจและออกแบบก่อสร้าง - งานบริการข้อมูล <u>๓.๒ งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง</u> - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดทำและยกร่างข้อบัญญัติ <u>๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u> - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ <u>๓.๔ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง</u> - งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมไฟฟ้า - งานเกี่ยวกับการประปา <u>๓.๕ งานควบคุมอาคาร</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ</u> - งานสำรวจและออกแบบก่อสร้าง - งานบริการข้อมูล <u>๓.๒ งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง</u> - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดทำและยกร่างข้อบัญญัติ <u>๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u> - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ <u>๓.๔ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง</u> - งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมไฟฟ้า - งานเกี่ยวกับการประปา <u>๓.๕ งานควบคุมอาคาร</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานบริหารสาธารณสุข</u> - งานรณรงค์และการฝึกอบรม - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริการข้อมูล <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</u> - งานส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานหลักประกันสุขภาพ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานบริหารสาธารณสุข</u> - งานรณรงค์และการฝึกอบรม - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริการข้อมูล <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</u> - งานส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานหลักประกันสุขภาพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<u>๔.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</u> - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานสุขาภิบาลชุมชน <u>๔.๔ งานบริการรักษาความสะอาด</u> - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย	<u>๔.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</u> - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานสุขาภิบาลชุมชน <u>๔.๔ งานบริการรักษาความสะอาด</u> - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานบริการข้อมูล <u>๕.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</u> - งานการศึกษาศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ <u>๕.๓ งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานบริการข้อมูล <u>๕.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</u> - งานการศึกษาศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ <u>๕.๓ งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	
๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานพัฒนาชุมชน</u> - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานกิจการเด็กเยาวชน <u>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานบริการข้อมูล	๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานพัฒนาชุมชน</u> - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานกิจการเด็กเยาวชน <u>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานบริการข้อมูล	
๗. กองส่งเสริมการเกษตร <u>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง - งานการเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต	๗. กองส่งเสริมการเกษตร <u>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง - งานการเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๗.๒ งานวิชาการปศุสัตว์ - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์ เศรษฐกิจ - งานป้องกันและกำจัดโรคระบาดในสัตว์	๗.๒ งานวิชาการปศุสัตว์ - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์ เศรษฐกิจ - งานป้องกันและกำจัดโรคระบาดในสัตว์	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

เห็นชอบ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๖๙๐,๒๔๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๒.๔๙ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑๔ อัตรา)

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี ๗๕๕,๗๒๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๙.๑๓ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๘ อัตรา)

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี ๙๙๙,๔๕๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๒.๐๗ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๖ อัตรา)

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี ๖๕๘,๑๑๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๗.๙๕ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๒ อัตรา)

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๓๐๘,๖๒๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๕.๘๐ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑๓ อัตรา)

๖. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี ๔๕๔,๖๗๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๕.๔๙ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๔ อัตรา)

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

- ปริมาณงานต่อปี ๒๘๕,๖๗๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓.๔๕ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑ อัตรา)

๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี ๑๘๘,๖๗๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒.๒๘ คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑ อัตรา)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

เห็นชอบ

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) เพิ่ม / (-) ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก.ชก.) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) เพิ่ม / (-) ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	-	-	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) เพิ่ม / (-) ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) เพิ่ม / (-) ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนทอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอการจัดสรร จาก สด/สำนัก งบประมาณ
ครู (๑๐๓๐๘๖๖๐๐๒๕๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระสีเหลี่ยม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอการจัดสรร จาก สด/สำนัก งบประมาณ
ครู (๑๐๓๐๘๖๖๐๐๒๖๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (๑๐๓๐๘๖๖๐๐๒๖๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งสว่าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอการจัดสรร จาก สด/สำนัก งบประมาณ
ครู (๑๐๓๐๘๖๖๐๐๒๖๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) เพิ่ม / (-) ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) ๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตรฯ ระดับต้น) ๑๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๐	๕๓	๕๓	๕๓	+๓	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) เพิ่ม / (-) ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รองปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
สำนักปลัด	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	-
กองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	-
กองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๓	๑๖	๑๖	๑๖	+๓	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	-
กองส่งเสริมการเกษตร	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวม	๕๐	๕๓	๕๓	๕๓	+๓	-	-	-

9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จำนวนที่มีอยู่ตามแผนปี ปีงบประมาณ ๖๖ ปีงบฯ			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) เพิ่ม / (-) ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ภาระค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินเดือน	2567	2568	2569	2567	2568	2569	(3)			(4)			
					(1)	(2)							2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	588,120	168,000	1	1	1	-	-	-	19,920	20,640	20,400	776,040	796,680	817,080	49,010
2.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	39,080
	สำนักงานปลัด																		
3.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	498,600	42,000	1	1	1	-	-	-	16,080	16,680	17,520	556,680	573,360	590,880	41,550
4.	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	1	389,400	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
5.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	1	389,400	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
6.	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	1	402,720	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560
7.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
8.	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	1	189,600	-	1	1	1	-	-	-	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720	15,800
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)																		
9.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	222,960	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	9,480	231,960	241,200	250,680	18,580
10.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		1	1	169,800	-	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,640	183,720	191,160	14,150
11.	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)		1	1	169,320	-	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,160	183,240	190,680	14,110
12.	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	117,360	-	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	9,780

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จำนวนว่าง			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ภาระค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินเดือน (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	(3)			(4)			
													(+) เพิ่ม / (-) ลด	2567	2568	2569	2567	2568	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
13.	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองคลัง									เห็นชอบ									
14.	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	1	1	558,720	134,400	1	1	1	-	-	-	19,680	19,560	20,280	712,800	732,360	752,640	46,560
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
15.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	1	369,480	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	30,790
16.	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	1	389,400	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
17.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	1	146,640	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	12,220
18.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	1	1	146,640	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	12,220
19.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	1	155,640	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	12,970
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)																		
20.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	169,800	-	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	176,640	183,720	191,040	14,150
21.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	133,680	-	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,080	144,720	150,600	11,140
	กองช่าง																		
22.	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	498,600	42,000	1	1	1	-	-	-	16,080	16,680	17,520	556,680	573,360	590,880	41,550
	(นักบริหารงานช่าง)																		
23.	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	1	363,480	-	1	1	1	-	-	-	11,640	12,120	12,480	375,120	387,240	399,720	30,290
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)																		
24.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
25.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	181,440	-	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,760	196,320	204,240	15,120

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จำนวนที่คาดว่าจะเกษียณ			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ภาระค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินเดือน (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
(+) เพิ่ม / (-) ลด	(3)	(4)																	
26.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	162,960	-	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,560	176,400	183,480	13,580
27.	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	15,300
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
28.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
29.	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	1	1	245,280	-	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	20,440
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)																		
30.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	222,960	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	9,480	231,960	241,200	250,680	18,580
	กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม																		
31.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	37,410
32.	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	1	1	289,080	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,600	9,960	298,440	308,040	318,000	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)																		
33.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	156,960	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,320	169,920	176,760	13,080
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนทอง																		
34.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก สอ./สำนักงานประมาณ
35.	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
36.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จำนวนที่มีว่าง			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ภาระค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินเดือน (2)	ในตำแหน่งว่าง			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) เพิ่ม / (-) ลด			(3)			(4)			
							2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
37.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป									เห็นชอบ									
38.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
39.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระสี่เหลี่ยม																		
40.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก
																			สอ./สำนักงานประมาณ
41.	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
42.	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป				-														
43.	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งสว่าง																		
44.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก
																			สอ./สำนักงานประมาณ
45.	ครู		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
46.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม																		
47.	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	36,310
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																		

เห็นชอบ

ชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ภาระค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินเดือน	โดยประมาณปี 2566			(+) เพิ่ม / (-) ลด			(3)			(4)			
					(1)	(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
48.	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	1	448,920	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	37,410
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)									เห็นชอบ									
49.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
50.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	178,320	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	185,520	192,960	200,760	14,860
	กองส่งเสริมการเกษตร																		
51.	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
	(นักบริหารงานการเกษตร)																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)																		
52.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	169,320	-	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,160	183,240	190,680	14,110
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
53.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	1	1	442,320		1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120	36,860
(5)	รวม		53	44	11,218,320	596,400	53	53	53	+3	-	-	400,560	408,480	420,120	12,880,800	13,289,280	13,709,400	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,932,120	1,993,392	2,056,410	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															14,812,920	15,282,672	15,765,810	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม5%)															51,000,000	53,550,000	56,227,500	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															29.04	28.54	28.04	

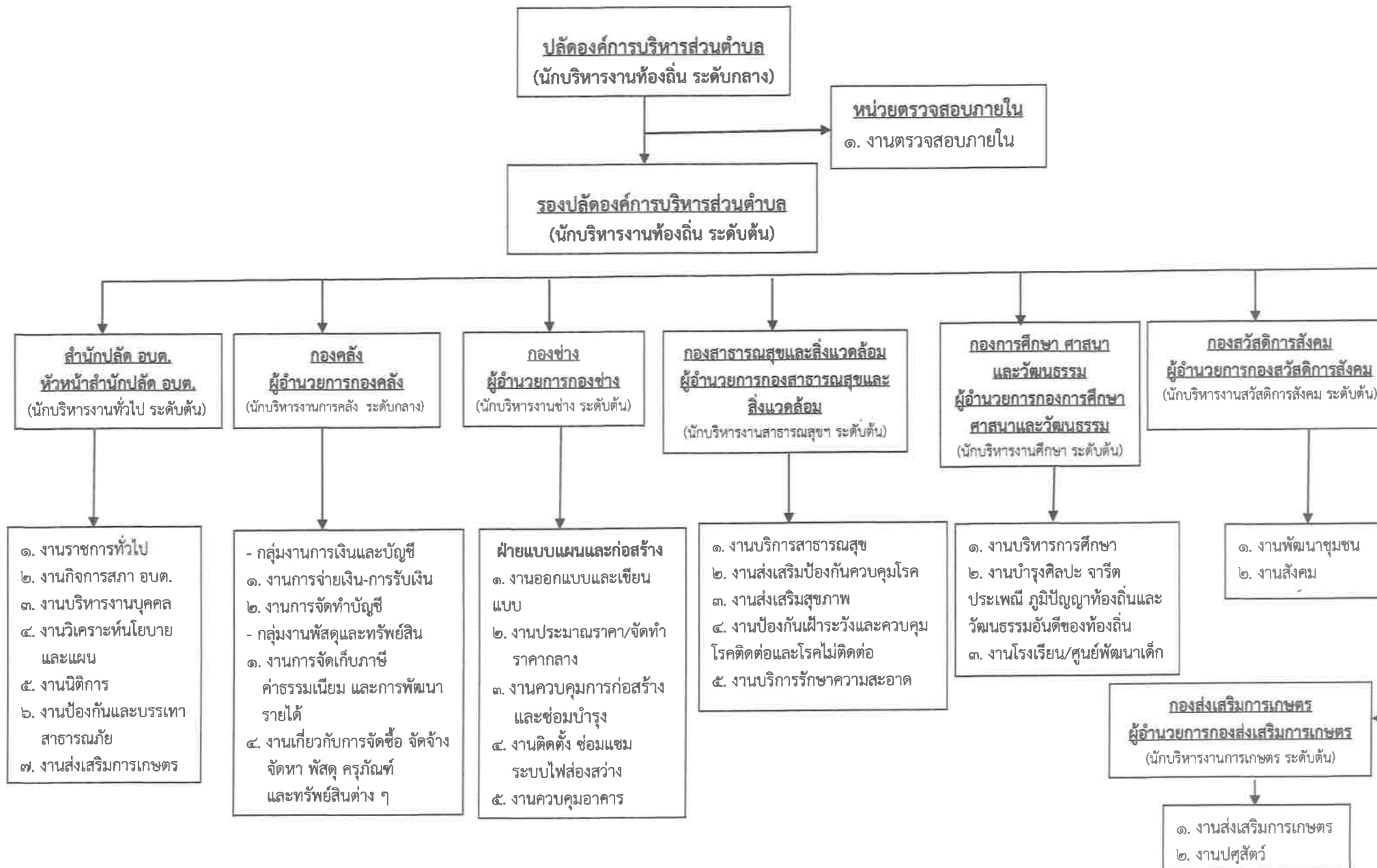
หมายเหตุ

-งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 48,822,000
-งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 51,000,000
-งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 53,550,000
-งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 56,227,500

เห็นชอบ

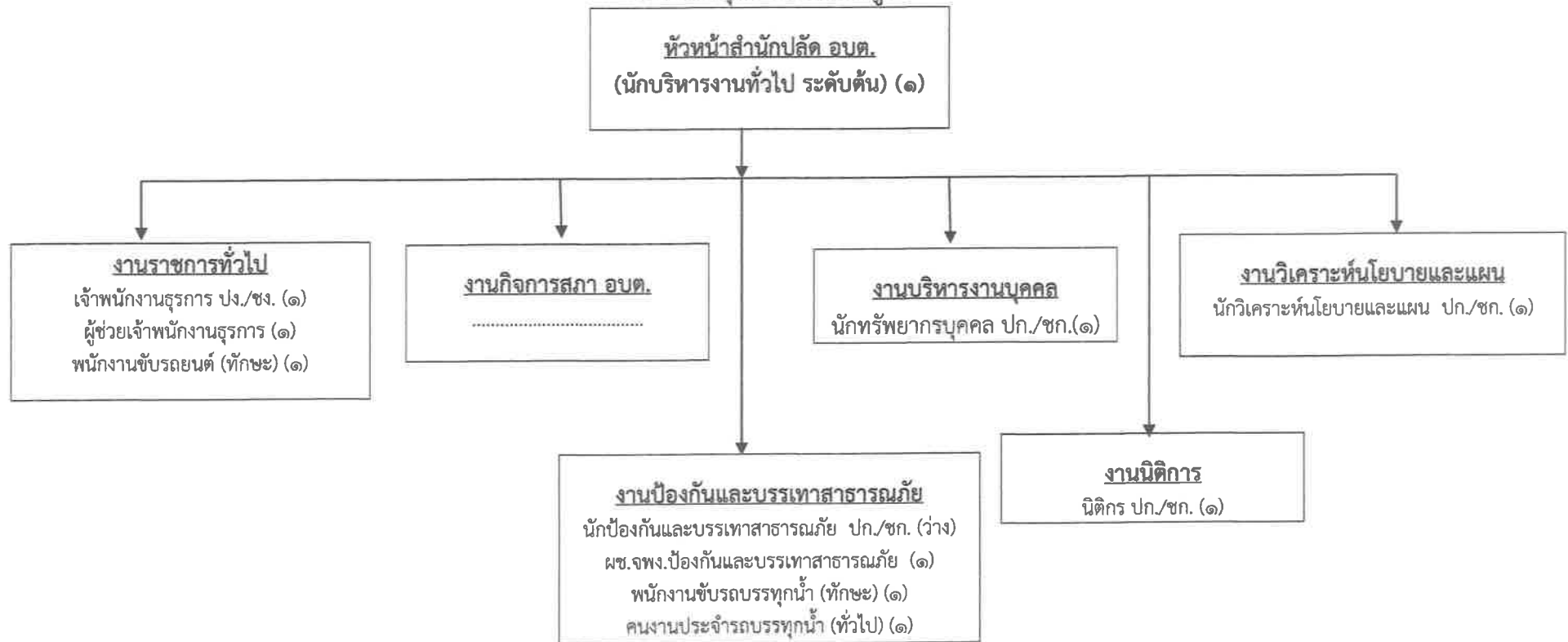
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ (องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อำเภोजัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ



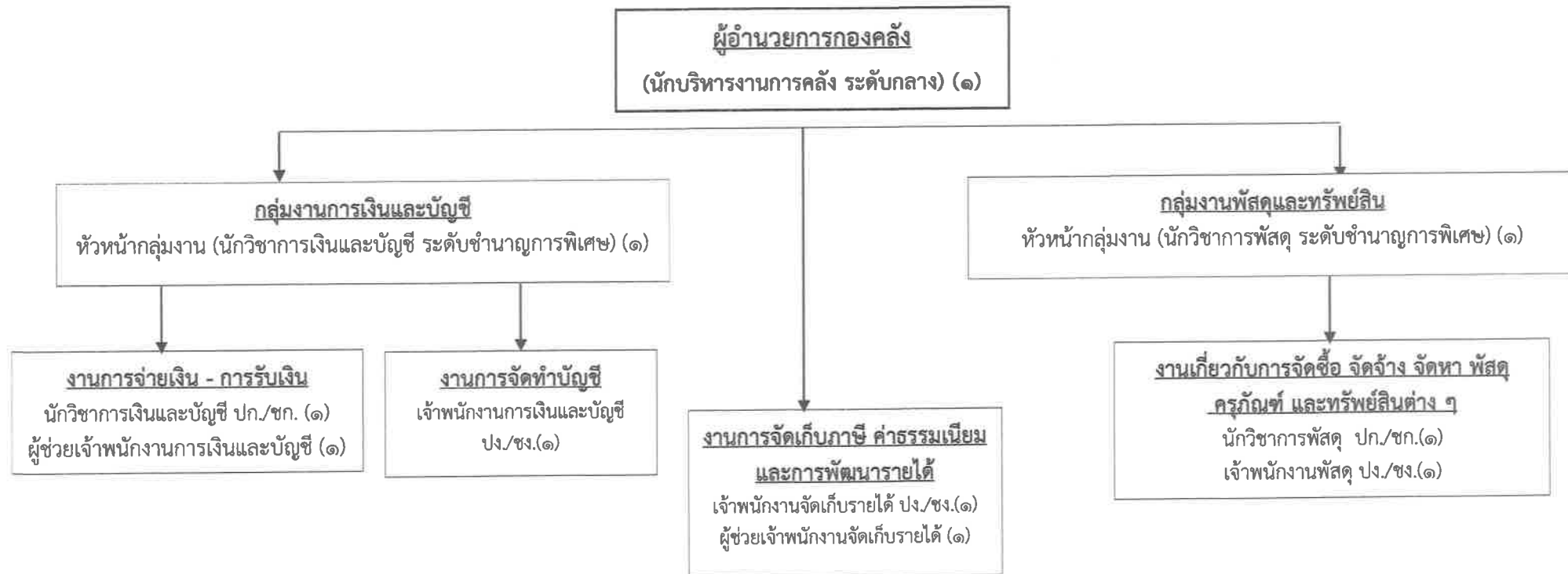
แผนภูมิโครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ



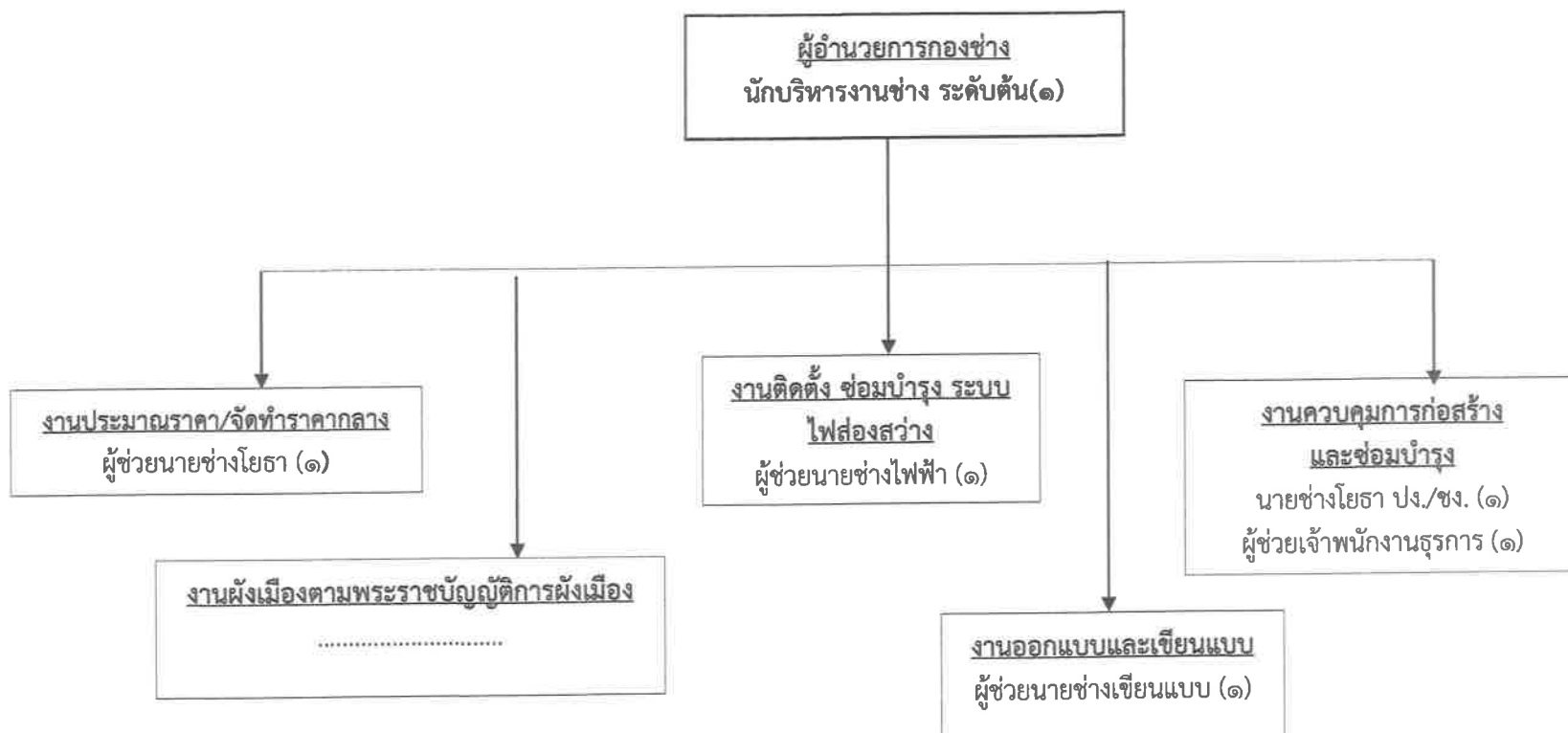
ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	-	-	๕	๑	๑๑

แผนภูมิโครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ



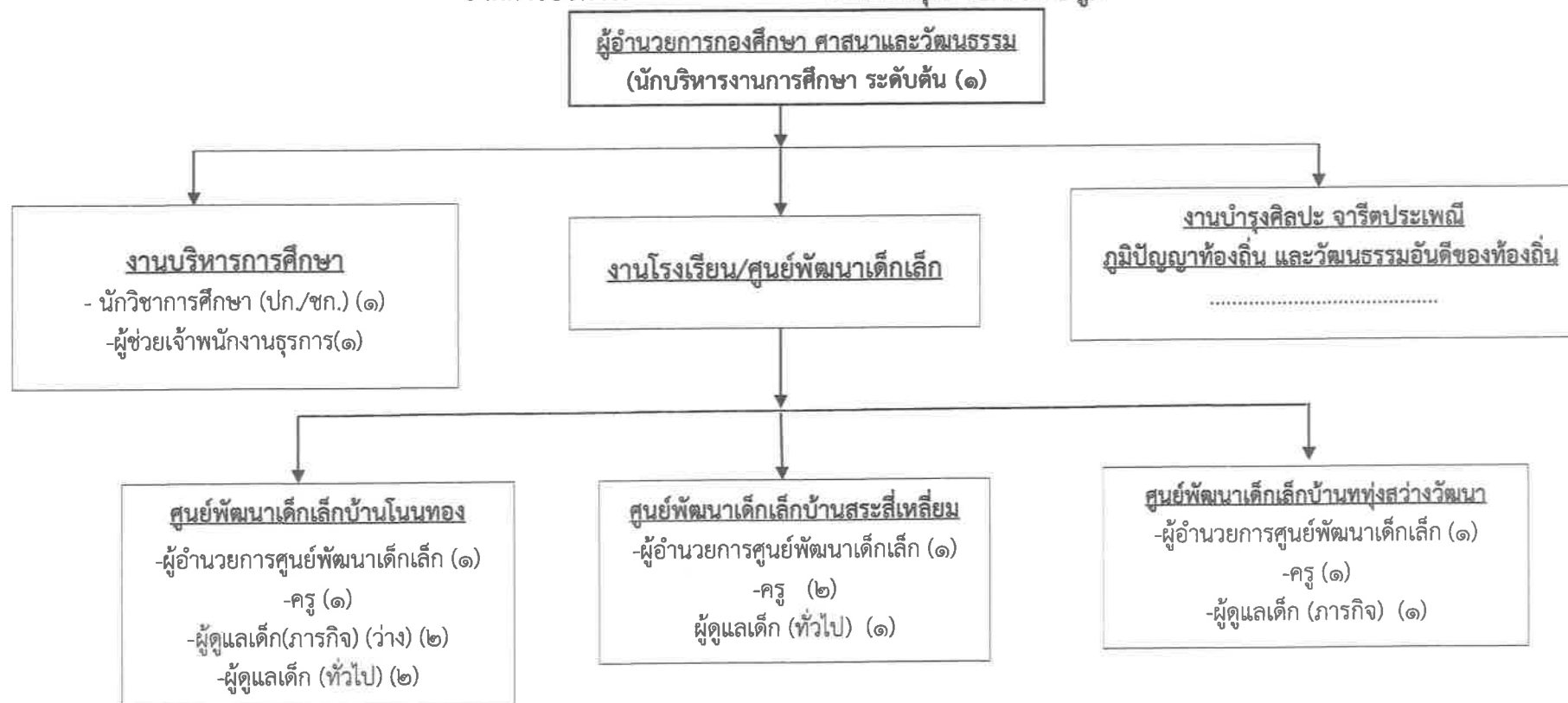
ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	-	๒	-	๓	-	-	-	๒	-	๘

แผนภูมิโครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ



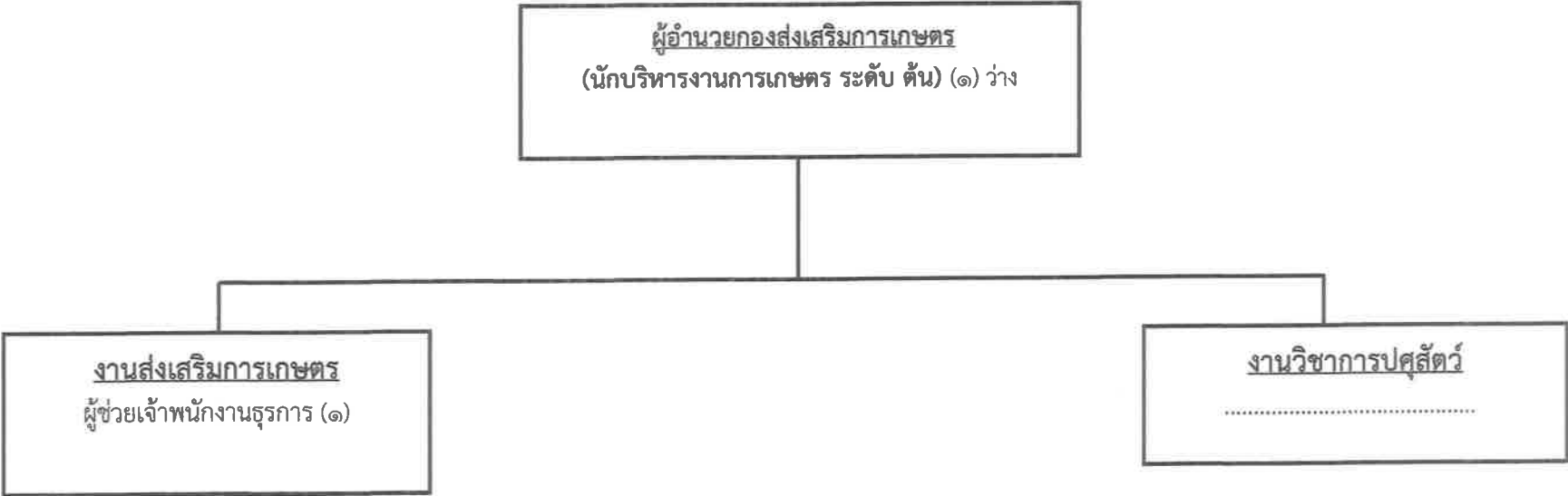
ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๖

แผนภูมิโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครู อบต.			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.	ครูผู้ช่วย	ครู	ครูชก.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-		-	๑	๓	๓	๔	๓	๑๖

แผนภูมิโครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อำเภोजัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

[illegible]

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราค่าจ้างใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

บ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	นายสุทธิศักดิ์ สังข์ทอง	รัฐศาสตร	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	กลาง	588,120	84,000	84,000	756,120
		บัณฑิต		(นักบริหารงานท้องถิ่น)				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(49,010x12)	(7,000x12)	(7,000x12)	
	นางสาวฐิตยาพร ไชยวิมล	รัฐประศาสนศาสตร	10-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	ต้น	10-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	ต้น	468,960	42,000	-	510,960
		ดุขฎิบัณฑิต		(นักบริหารงานท้องถิ่น)				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(39,080x12)	(3,500x12)		
	สำนักปลัด													
	นางสาวชนพิศ เลิศประเสริฐ	รัฐประศาสนศาสตร	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	498,600	42,000	-	540,600
		มหาบัณฑิต		(นักบริหารงานทั่วไป)				(นักบริหารงานทั่วไป)			(41,550x12)	(3,500x12)		
	นางสมิตา ประจงคำ	บริหารธุรกิจ	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	389,400	-	-	389,400
		บัณฑิต									(32,450x12)			
	นางรติมา นาส่งเนิน	รัฐศาสตร	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	389,400	-	-	389,400
		บัณฑิต									(32,450x12)			
	นางสสิตยา ชาลีรินทร์	นิติศาสตร	10-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชก.	402,720	-	-	402,720
		บัณฑิต									(33,560x12)			
		-	10-3-01-3801-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก./ชก.	10-3-01-3801-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม
											(ค่ากลางเงินเดือน)			
	นางสาววิชุดา ผิวรักษา	ปวส.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	189,600	-	-	189,600
											(15,800x12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	นายธนกร ชัยพงษ์	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	222,960	-	-	222,960
											(18,580x12)			
0	นายปัทมกร พลายุพยัค	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	169,800	-	-	169,800
											(14,150x12)			
1	นายอาคม สังข์ทอง	ม.6	-	พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ (ทักษะ)	-	-	169,320	-	-	169,320
											(14,110x12)			

ร/ด	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
2	นายอมร ลายภูคำ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	117,360	-	-	117,360
											(9,780x12)			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
3	นายสทศวรรษ ฉากมงคล	ม.3	-	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	108,000	-	-	108,000
											(9,000x12)			
	กองคลัง													
4	นางนิศากร แนวประเสริฐ	รัฐประศาสนศาสตร	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง	558,720	67,200	67,200	693,120
	มหาดบัณฑิต			(นักบริหารงานการคลัง)				(นักบริหารงานการคลัง)			(46,560x12)	(5,600x12)	(5,600x12)	
5	นางสาวปัทมิดา ภิรมย์ไทย	บริหารธุรกิจ	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	369,480	-	-	369,480
	มหาดบัณฑิต										(30,790x12)			
5	นางสาวแสงดาว ประสพหมู่	บริหารธุรกิจ	10-3-12-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	10-3-12-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	389,400	-	-	389,400
	บัณฑิต										(32,450x12)			
7	นางสาวชนิษฐา ศรียง	ปวส.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	146,640	-	-	146,640
											(12,220x12)			
8	นางสาวผกาพรรณ เหลือผล	ปวส.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	146,640	-	-	146,640
											(12,220x12)			
9	นางสาวณิชนม ลานทรายทอง	ปวส.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	155,640	-	-	155,640
											(12,970x12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
10	นางสาวนงนุช จันณรงค์	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	169,800	-	-	169,800
											(14,150x12)			
11	นางสาววิภา ยะประพันธ์	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	133,680	-	-	133,680
											(11,140x12)			
	กองช่าง													
12	นายনারาฐ ชาติสันติยะ	รัฐประศาสนศาสตร	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	498,600	42,000	-	540,600
	มหาดบัณฑิต			(นักบริหารงานช่าง)				(นักบริหารงานช่าง)			(41,550x12)	(3,500x12)		
13	นายดนัย ถิ่นหนองแขวง	ปวส.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	363,480	-	-	363,480
											(30,290x12)			

บ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
นางสาวจารุณี มีไทย	ปวส.	-		ผช.นายช่างโยธา	-	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	181,440	-	-	181,440
											(15,120x12)			
นางชวลีสา บรรเทากุล	ปวส.	-		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	138,000	-	-	138,000
											(11,500x12)			
ว่าที่ร้อยตรีฉัตรชัย ศรีสังข์	ปวส.	-		ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	162,960	-	-	162,960
											(13,580x12)			
นางสาวภัทราภรณ์ กอบัว	ปวช.	-		ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	112,800	-	-	112,800
											(9,400x12)			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม														
-	-	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	393,600	42,000	-	-	435,600
			(นักบริหารงานสาธารณสุข)				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500x12)			
นางสาวอินทอร อินพัน	สาธารณสุข	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	245,280	-	-	-	245,280
	บัณฑิต										(20,440x12)			
นางพัชรี ชัยพงษ์	ปวส.	-		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	222,960	-	-	222,960
											(18,580x12)			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
นายหัสตินธุ์ สรณภัฏกุล	บริหารการศึกษา	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	448,920	42,000	-	-	490,920
	มหาบัณฑิต		(นักบริหารงานการศึกษา)				(นักบริหารงานการศึกษา)			(37,410x12)	(3,500x12)			
นางสุภาพร ชุ่มพะลัย	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	289,080	-	-	-	289,080
											(24,090x12)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
นางสาวนันทน์ จอกศิลป์	ปวส.	-		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	156,960	-	-	156,960
											(13,080x12)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนทอง														
								ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอการจัดสรร
														จาก สล/สำนักงาน
นางสิริพร น้อยวิเศษ	ศึกษาศาสตร	10-3-08-6600-259	ครู	-	ชก.	10-3-08-6600-259	ครู	-	ชก.	383,880	42,000	-	-	425,880
	มหาบัณฑิต		วิทยฐานะชำนาญการ				วิทยฐานะชำนาญการ				(31,990x12)	(3,500x12)		

บ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										-	-	-	
	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	112,800	-	-	ว่างเดิม
											(9,400x12)			
	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	112,800	-	-	ว่างเดิม
											(9,400x12)			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
8	นางสาวเจนจิรา มากักดี	สาธารณสุข	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	108,000	-	-	108,000
		บัณฑิต									(9,000x12)			
9	นางรุ่งเดือน ช่วยงาน	ศึกษาศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	108,000	-	-	108,000
		บัณฑิต									(9,000x12)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระสี่เหลี่ยม													
0	-	-	-		-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอการจัดสรร
														จาก สด/สำนักง
	นางกนกกาญจน์ ทองขัติ	ศึกษาศาสตร์	10-3-08-6600-260	ครู	-	ชก.	10-3-08-6600-260	ครู	-	ชก.	366,600	42,000	-	408,600
		มหาดบัณฑิต		วิทยฐานะชำนาญการ				วิทยฐานะชำนาญการ			(30,550x12)	(3,500x12)		
2	นางสาวศิริดา ลือชัย	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	10-3-08-6600-262	ครู	-	-	10-3-08-6600-262	ครู	-	-	324,000	-	-	324,000
											(27,000x12)			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
3	นางสาวเข็มพร จันพคุณ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	108,000	-	-	108,000
											(9,000x12)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งสว่าง													
4	-	-	-		-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอการจัดสรร
														จาก สด/สำนักง
5	-	-	10-3-08-6600-261	ครู	-	-	10-3-08-6600-261	ครู	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
6	นางสาวสายทอง พรมเสนา	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	156,720	-	-	156,720
											(13,060x12)			

ร	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองสวัสดิการสังคม													
	นายยุทธนา พิพิธกุล	วิศวกรรมศาสตร	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	409,320	42,000	-	451,320
		บัณฑิต		(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(34,110x12)	(3,500x12)		
	นางสาวบังอรเหล่าบุตรศรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	429,240	-	-	429,240
											(35,770x12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	นางวัชรินทร์ ทองจำรูญ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	196,080	-	-	196,080
											(11,500x12)			
	นายณรงค์ บรรเทากุล	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	178,320	-	-	178,320
											(14,860x12)			
	กองส่งเสริมการเกษตร													
	-	-	10-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	10-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
				(นักบริหารงานเกษตร)				(นักบริหารงานเกษตร)			(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500x12)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	นางสาวอภิญญา นาสูงเนิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	169,320	-	-	169,320
											(14110x12)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน													
	นางสาวกมลรัตน์ สุขสิงห์	บริหารธุรกิจ	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	442,320	-	-	442,320
		มหาบัณฑิต									(36,860x12)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพ นั้น

ส่วนตำบลตำบลบ้านกอก จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอากออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยส่วนตำบลตำบลบ้านนอก เป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าของที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเห็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษิตตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การพนักงานส่วนตำบลบ้านกอกมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประชาชนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙

ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น

“มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก”

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติกรรมและเป็นหลักในการปฏิบัติงานส่วนตำบลตำบลบ้านกอกประกาศเพิ่มเติม ดังนี้

๑. พระบรมราโชวาทแก่ข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๒๔ - ๒๕๔๒ คือ

- (๑) คุณธรรม ได้แก่ สุจริต เทียงตรง เสียสละ อดทน ฝึกตน มีระเบียบ
- (๒) หลักการทำงาน ได้แก่ เปรียบพร้อมความรู้ คุศโลบาย ขยายสัมพันธประสาน
- (๓) คุณค่า ได้แก่ รับผิดชอบ ทำหน้าที่เพื่อให้เสร็จทันการณ ปฏิบัติงานยึดมั่นในผลประโยชน์

ของแผ่นดินและความถูกต้อง เป็นธรรม

๒. ทศพิธราชธรรม คือ การให้ การรักษาความประพฤติให้สงบเรียบร้อย เสียสละ ซื่อตรง อ่อนโยนความเพียร ไม่โกรธ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น อดทน การปฏิบัติไม่ให้ผิดจากที่ถูกที่ควร

๓. วิสัยทัศน์ของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ได้แก่

- (๑) เป็นระบบที่สร้างประโยชน์ให้ประชาชนและประเทศชาติ
- (๒) เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน
- (๓) เป็นระบบที่มีความรับผิดชอบและเป็นที่พักของประชาชน
- (๔) เป็นระบบที่เข้มแข็ง ทนทานต่ออุปสรรค กล้าหาญต่อสู้ เพื่อคุณธรรม มีเกียรติภูมิและ

มีศักดิ์ศรี

- (๕) เป็นระบบที่ทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์
- (๖) เป็นระบบที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งความเป็นเลิศของงาน

๔. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ ได้แก่

(๑) **หลักนิติธรรม** : การใช้กฎ ระเบียบ ที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับได้ ไม่ตามกระแสหรืออำนาจตัวบุคคล เสมอภาค

(๒) **หลักคุณธรรม** : การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน

(๓) **หลักความโปร่งใส** : การทำงานอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้

(๔) **หลักการมีส่วนร่วม** : เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ เสนอความเห็น

(๕) **หลักความรับผิดชอบ** : ตระหนักในสิทธิ หน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งแก้ปัญหา กล้ายอมรับผลการกระทำของตน

(๖) **หลักความคุ้มค่า** : บริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ ค่านิยมที่พึงประสงค์สำหรับการยึดถือปฏิบัติในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในปัจจุบัน ๕ ประการ ได้แก่

(๑) **กล้ายืนหยัดในความถูกต้อง** หมายถึง

- ยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรม
- เสียสละ
- ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ
- ไม่นโอนอ่อนตามอิทธิพลใด

(๒) **ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ** หมายถึง

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
- แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
- มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อประชาชน ต่อการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ

(๓) **โปร่งใส ตรวจสอบได้** หมายถึง

- ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส
- ให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้
- เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย

(๔) **ไม่เลือกปฏิบัติ** หมายถึง

- บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง
- ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ

(๕) **มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** หมายถึง

- ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีหน่วยงานและส่วนรวม
- ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง
- เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่าย

๖. หลักธรรมหรือคำสอนตามศาสนาหรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี

๗. พฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับการกระทำผิดและไม่ผิดกฎหมายพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบหรือผิดทำนองคลองธรรมตามทรรศนะของนักวิชาการเช่น

(๑) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ได้กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามที่กฎหมายระบุไว้ (Nonfeasance)

(๒) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำน้อยกว่าสิ่งที่กฎหมายระบุไว้หรือกระทำการที่ก่อให้เกิด

ความบกพร่อง สูญเสียหรือเสียหายแก่ทางราชการ (Malfeasance)

(๔) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการในสิ่งที่ทำเกินขอบเขตอำนาจหน้าที่กฎหมายระบุไว้ (Overfeasance)

(๕) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการที่อาจจะไม่ผิดกฎหมาย แต่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพหรือเป็นที่รู้จักในอีกนัยหนึ่งว่า Conflict of interest/Gray area

๘. ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่คณะอนุกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (อ.ก.ถ.) ด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ใน ก.ถ. ได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ ประกอบกับประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๔.๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

- หมายถึง - มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
- การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
 - มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

๔.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

- หมายถึง - มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานอย่างชัดเจนโดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้
- มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน
 - มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

๔.๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

- หมายถึง - การบริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึง เป็นธรรม
- การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา
 - การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน

๔.๔ พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

- หมายถึง
- การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
 - การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบ กฎหมาย
 - การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่าทั้งใน ส่วนของการใช้เงินและใช้เวลา

๔.๕ พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

- หมายถึง
- การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการและ พัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น
