

เห็นชอบ)

10

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ



ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เห็นชอบ

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 ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
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	

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

.....

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก อำเภอจตุรัส 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 โดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณางานแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต

รวมถึงหาผลงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว 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 อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน 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 ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริง เหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการจริงในอดีต และได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล

บ้านกอก

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย

สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหา เวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการ พิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ สนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก 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 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังใหม่หน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันและมีแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันมีข้อมูล ดังนี้

การเปรียบเทียบ อปท. ที่อยู่ในกลุ่ม/หรือขนาดเดียวกัน หรือ Benchmarking

ชื่อ อปท.	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี งบฯ ๒๕๖๓	ค่าใช้จ่าย ม. ๓๕ (%)	ส่วน ราชการ	อัตรากำลัง					
				พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พจ. ตาม ภารกิจ	พจ. ทั่วไป	รวม
๑. อบต.บ้านกอก	๔๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๗.๐๓	๓	๑๖	๔	-	๑๖	๕	๔๑
๒. อบต.หนองโดน	๔๔,๒๖๕,๙๗๗	๒๐.๔๙	๖	๑๘	๖	-	๘	๕	๓๗

สรุป จากการเปรียบเทียบข้อมูลกับ อบท.ข้างเคียง (Benchmarking) ซึ่งอยู่ในกลุ่มที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานตามตารางข้อมูลข้างต้น จะพบว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องรับการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละครั้ง ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อบริการรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

๑. ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก 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. เนื้อที่

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

๓. ภูมิประเทศภูมิอากาศ

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

๔. จำนวนหมู่บ้าน

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 ๑๓ 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 บ้านหลุบจั่ว	หมู่ที่ ๑๔ บ้านสระลิ้นเหลี่ยม
หมู่ที่ ๖ บ้านมะเกลือ	หมู่ที่ ๑๕ บ้านหนองไผ่
หมู่ที่ ๗ บ้านสระลิ้นเหลี่ยม	หมู่ที่ ๑๖ บ้านคงผาสุข
หมู่ที่ ๘ บ้านโนนสะอาด	หมู่ที่ ๑๗ บ้านโนนทอง
หมู่ที่ ๙ บ้านทุ่งสว่าง	

๕. ท้องถิ่นอื่นในตำบล

จำนวนเทศบาล ๑ แห่ง คือ เทศบาลตำบลจตุรัส

๖. ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกมีประชากรทั้งสิ้น ๖,๓๙๖ คน

แยกเป็นชาย ๓,๓๓๓ คน

เป็นผู้หญิง ๓,๔๕๙ คน

ความหนาแน่นเฉลี่ย ๓๖.๖๓ คน ต่อ ตารางกิโลเมตร

สภาพทางเศรษฐกิจ

๑. อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีอาชีพ การเกษตรกรรม (ทำนา ทำไร่ ทำสวน ประมง ปศุสัตว์) ประมาณ ๕๐% กำลังศึกษา ๑๙.๕๐% รับจ้างทั่วไป ๑๓.๖๐% ไม่มีอาชีพ ๔.๖๐% รับราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ๒% ค้าขาย ๒.๙% ธุรกิจส่วนตัว ๑.๑% พนักงานบริษัท ๐.๙%

ที่มา : ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานระดับตำบล ปี ๒๕๕๖ (จปฐ.)

๒. หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- บัณน้ำมันและก๊าซ	๔	แห่ง
- โรงสี	๑๑	แห่ง

สภาพทางสังคม

๑. การศึกษา

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

สภาพทางเศรษฐกิจ

ราษฎรในเขตพื้นที่ตำบลบ้านกอก ส่วนมากประกอบอาชีพในการเกษตร เลี้ยงสัตว์ และรับจ้าง เช่นทำไร่ทำนาสำหรับปลูกข้าว ไร่ถั่ว ไร่พริก ทำนา ซึ่งหลังจากเสร็จสิ้นฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรแล้ว ประชาชนบางส่วนจะเข้าไปหางานทำในกรุงเทพฯ และปริมณฑล เพื่อหารายได้เสริมให้กับครอบครัว

- ป่าน้ำมันและก๊าซ 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 ปัจจุบันเปิดการเรียนการสอนในระดับชั้น ประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไป ปัญหาและความต้องการของประชาชน ตามประเด็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ตลอดจนการประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา ในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก จากการประชุมประชาคมตำบลได้ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค จากผลการประเมินศักยภาพการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชัยภูมิ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ จึงกำหนดวิสัยทัศน์ การ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก โดยสอดคล้องกับโอกาสและศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วน ตำบลบ้านกอก ดังนี้

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

“มุ่งสู่เกษตรกรรมก้าวหน้า ประชาชนอยู่ดี สืบสานประเพณี และส่งเสริมการศึกษา”

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

เพื่อให้วิสัยทัศน์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ที่วางไว้บรรลุตามเป้าประสงค์ การพัฒนา จากการประชุมประชาคมหมู่บ้านและประชุมประชาคมตำบล จึงได้ทำการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ และประเมินศักยภาพการพัฒนา ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาและ แนวทางการพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ตามลำดับความสำคัญของท้องถิ่นไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคม ครอบครัวยุติมีสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและพัฒนาศักยภาพการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

๑. เพื่อให้การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐาน
๒. เพื่อสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ส่งเสริมด้านการกีฬา ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ผูกอบรวมอาชีพให้กับประชาชน ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และประชาชนมีความปลอดภัยจากสารเคมี
๔. เพื่อส่งเสริมและยกระดับการศึกษา และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้แก่ประชาชนและบำรุงรักษา ศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาอันดีงามของท้องถิ่น
๕. เพื่อพัฒนาและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๖. เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนและพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ได้รวบรวม ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลที่สำคัญ จึงได้ทำการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และประเมินศักยภาพการพัฒนางค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกอก เพื่อบรรลุตามเป้าประสงค์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกที่ ได้วางไว้ จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา เป้าประสงค์หลัก ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย และกล ยุทธ์แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ เพื่อให้การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้ได้มาตรฐานและพอเพียง
ต่อความต้องการของประชาชน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐาน และมีการปรับปรุงและบำรุงรักษาเส้นทางเพิ่มขึ้น
- มีการพัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม ครอบครัวยุติมีสุข

เป้าประสงค์ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ส่งเสริมด้านการกีฬา ส่งเสริมและพัฒนา

ผลิตภัณฑ์ชุมชน ฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชน ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุข
และ

สังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ มีความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สินและส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสงเคราะห์ให้ความ
ช่วยเหลือประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ส่งเสริมอาชีพให้กับ
ประชาชน

มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งเสริมด้านการกีฬา ด้านสาธารณสุข สุขภาพ
อนามัย และป้องกันโรคติดต่อ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- กิจกรรมส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีกิจกรรมร่วมกันเพิ่มขึ้น
- คดียาเสพติดและอาชญากรรมในพื้นที่ลดลง
- ประชาชนร่วมกิจกรรมด้านกีฬา เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้นใช้เวลาว่าง
ให้เป็นประโยชน์ลดปัญหาเสพติด และมีความสามัคคีในชุมชน
- ประชาชนที่ได้รับบริการด้านสาธารณสุขครบถ้วนและทั่วถึง
- กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนสุขภาพและการป้องกันโรคต่างๆ เพิ่มขึ้น
- เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ผู้ยากไร้ด้อยโอกาสและประชาชน
ภายในตำบล ได้รับการช่วยเหลือและดูแลเพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึง
- กลุ่มอาชีพที่มีการส่งเสริมและสนับสนุน สมาชิกกลุ่มมีรายได้เพิ่มขึ้น
- รายได้ของครัวเรือนที่ได้ส่งเสริมฝึกอบรมอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และศักยภาพด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และประชาชนมีความปลอดภัยจากสารเคมี

กลยุทธ์ ส่งเสริมการเกษตรกรรมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและปลอดภัยจากสารเคมี และพัฒนานวัตกรรม

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละเกษตรกรต้นทุนการผลิตต่ำลง และมีรายได้เพิ่มขึ้น หนี้สินลดลง
- ร้อยละเกษตรกรใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรมลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมและยกระดับการศึกษา และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้แก่ประชาชนและบำรุงรักษาศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาอันดีงามของท้องถิ่น

กลยุทธ์ ส่งเสริมการศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย และบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานครบถ้วน และเพิ่มขึ้น
- สถาบันการศึกษาได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาเพิ่มขึ้น
- ประเพณีและวัฒนธรรมได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้สืบสานประเพณีอันดีงามต่อไป และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละประชาชนที่มีความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น
- มีพื้นที่ป่าชุมชนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง