แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย
อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒ วัตถุประสงค์ ๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล ๒๖
๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓๘
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๕๖
๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๖๐
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๖๑

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๓
****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนกระทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต., และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต., และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์อัตรากำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย และเมืองพัทยา)มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร่างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๘ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๙ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย

๒.๑๐ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑๑ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑๒ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังพิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอยมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่

๒.๑๓ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะกับส่วนราชการนั้นๆ

๒.๑๔ เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๒.๑๕ เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๑๖ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ
- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒.๑๗ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าพนักงาน เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าพนักงานจะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๒.๑๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอยมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๒๐ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร(ก.อบต.จังหวัด)สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๒๑ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย

๒.๒๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอยสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๒๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าอย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สมารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้องมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน

มากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่อยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้องมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจาดเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right

jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลที่เพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้องมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

<u>ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้</u>

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน

๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตราลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

<u>หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u>

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕.กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย ตั้งอยู่ที่ ๓๙๙ หมู่ ๖ ตำบลเต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอเต่างอย อยู่ห่างจากอำเภอประมาณ ๑ กิโลเมตร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- ทิศเหนือติดกับตำบลบึงทวาย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
- ทิศตะวันตกติดกับตำบลนาตาล อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
- ทิศใต้ติดกับ ตำบลจันทร์เพ็ญ อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
- ทิศตะวันออกติดกับตำบลตองโขบ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย มีพื้นที่ประมาณ ๖๔ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย เต็มพื้นที่ ๗ หมู่บ้าน ดังนี้

ข้อมูลประชากรตำบลเต่างอย ที่อยู่อาศัยตามทะเบียนบ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน
๑	บ้านเต่างอย	๓๔๑	๓๒๓	๖๖๕	๒๓๙
๒	บ้านเต่างอยเหนือ	๒๕๖	๒๔๔	๕๐๐	๑๗๖
๓	บ้านโคกงอย	๔๒๓	๔๓๔	๘๕๗	๒๗๓
๔	บ้านนางอย	๖๒๒	๖๓๕	๑,๒๕๗	๔๕๐
๕	บ้านโพนปลาโหล	๔๓๑	๔๑๐	๘๔๑	๓๔๓
๖	บ้านน้ำพุงสามัคคี	๔๙๘	๔๘๑	๙๗๙	๔๘๖
๗	บ้านเต่างอยใต้	๓๘๕	๓๘๕	๗๗๐	๒๕๙
(๗๗)	ทะเบียนกลาง	๕	๗	๑๒	๑
รวม		**๒,๙๖๑**	**๒,๙๑๙**	**๕,๘๘๐**	

ข้อมูล เดือนเมษายน ๒๕๖๒ : (สำนักทะเบียนราษฎร อำเภอเต่างอย)

๒.ด้านเศรษฐกิจ

อาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก เช่น ทำนา ทำสวน ทำไร่และมีบางส่วนมีอาชีพค้าขาย รับจ้างทั่วไป

ตารางจำแนกรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี

หมู่ที่	หมู่บ้าน	รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี (บาท)
๑	บ้านเต่างอย	๕๖,๗๐๔
๒	บ้านเต่างอยเหนือ	๔๖,๑๑๐
๓	บ้านโคกงอย	๕๖,๗๙๑
๔	บ้านนางอย	๕๒,๒๐๐
๕	บ้านโพนปลาโหล	๕๙,๕๗๙
๖	บ้านน้ำพุงสามัคคี	๕๑,๐๕๑
๗	บ้านเต่างอยใต้	๕๕,๗๓๖

เฉลี่ยรายได้ต่อคนต่อปีของคนในเขตตำบลเต่างอย	**๕๓,๙๙๖**

ข้อมูล เดือนกันยายน ๒๕๖๒ ตามแบบสรุป จปฐ.

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปั้มน้ำมัน	๔	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม (โรงงานหลวง)	๑	แห่ง
- โรงสีข้าว	๑๒	แห่ง
- ร้านสะดวกซื้อบริการตลอด ๒๔ ชม.	๒	แห่ง
- ร้านค้า(ขายปลีก)	๔๓	แห่ง
- ธนาคาร	๑	แห่ง
- โรงแรม/รีสอร์ท	๒	แห่ง
- ร้านตัดผมชาย	๕	แห่ง
- ร้านเสริมสวย	๗	แห่ง
- ร้านคลึงเครื่องจักรกล	๒	แห่ง
- ตลาดนัด	๑	แห่ง
- ตลาดสด	๑	แห่ง
- อู่ซ่อมรถยนต์	๔	แห่ง
- ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์	๔	แห่ง

๓.ด้านสังคม

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย มี ๒ แห่ง คือ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย และโรงเรียนบ้านนางอยโพนปลาโหล

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารสวนตำบลเต่างอย มี ๓ ศูนย์ ประกอบไปด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเต่างอยใต้, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางอย และศูนย์อบรมก่อนระดับประถมศึกษาวัดป่าวิริยะพล

สถาบันและองค์การทางศาสนา

มีวัดในพื้นที่ จำนวน ๗ แห่ง และสำนักสงฆ์ จำนวน ๖ แห่ง

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลประจำอำเภอเต่างอย	๑	แห่ง
- สาธารณสุขอำเภอเต่างอย	๑	แห่ง

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง
- สาธารณสุขมูลฐาน ๗ แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๑ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐ %

<u>ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</u>

- ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย เป็นหมู่บ้าน อพป. ยกเว้นบ้านเต่างอยใต้
- ทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย อยู่ในเขตการดูแลของสถานีตำรวจภูธรเต่างอย จังหวัดสกลนคร

ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำการเกษตรและการเพาะปลูก มีเพียง หมู่ที่ ๔,๕ มีพื้นที่ติดภูเขา มีการจัดการในด้านชลประทาน มีอ่างเก็บน้ำในเขตตำบล ๒ แห่ง คือ อ่างเก็บน้ำห้วยค้อ อ่างเก็บน้ำเครือเขาปอก และมีลำน้ำพุงไหลผ่าน

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ “ชุมชนน่าอยู่ คนมีความรู้ ควบคู่อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีมีโครงสร้างพื้นฐาน ประสานงานชุมชน พัฒนาคนเกษตรกรรม”

พันธกิจ (Mission)

๑. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย

๑.๑พัฒนาการจัดการศึกษา การกีฬา สาธารณสุข และสังคมเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

๑.๒ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑.๓เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในชุมชน

๑.๔เสริมสร้างศักยภาพความเป็นเมืองแห่งการท่องเที่ยว และส่งเสริมให้ประชาชนมีฐานเศรษฐกิจ
ที่มั่นคงอย่างยั่งยืนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๕พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน และครอบคลุม
พื้นที่เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต

๑.๖ พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารตำบลแบบบูรณาการ

๒.พันธกิจของจังหวัดสกลนคร

๒.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานทางบก ทางน้ำ และไฟฟ้า

๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาการศึกษาของประชาชน

๒.๓ ส่งเสริมและเสริมสร้างการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อย

๒.๔ ส่งเสริมและเสริมสร้างการค้า การลงทุน พาณิชยกรรม เกษตรกรรม

๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๖ ส่งเสริมและเสริมสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๗ พัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของจังหวัดสกลนคร

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ การพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน

๑.๒ การพัฒนาเกษตรกรและองค์กรให้มีความเข้มแข็ง

๑.๓ การพัฒนาเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการตลาดสินค้าเกษตรและเชื่อมโยงเครือข่าย

๑.๔ การพัฒนา จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ การพัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

๒.๒ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว

๒.๓ การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ การพัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้

๓.๒ การพัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึง

๓.๓ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ การพัฒนาการจัดการ การอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

๔.๒ การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๒ การพัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย

๕.๓ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร

๕.๔ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครอง

๕.๕ กำหนดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตย

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.ยุทธศาสตร์ด้านบริหารทั่วไป

แนวทางการพัฒนา

๑.๑. การบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการกิจการทะเบียนการปกครอง การประชาสัมพันธ์

๑.๒. การบริหารงานทั่วไป การร้องทุกข์ ร้องเรียน การประสานงาน กิจการสภา การเลือกตั้ง การจัดทำคำสั่งประกาศ การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการสร้างประชาธิปไตยในท้องถิ่น การบูรณาการจัดทำงบประมาณทุกระดับ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านรักษาความสงบ

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ การพัฒนาการรักษาความสงบภายใน การวางแผนป้องกันภัย การประชาสัมพันธ์ป้องกันภัย พัฒนาระบบข้อมูลการป้องกันและเตือนภัย ส่งเสริมการถ่ายโอนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น การรักษาความปลอดภัยสถานที่อาคาร

๒.๒.การพัฒนางานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันอัคคีภัย ศูนย์วิทยุสื่อสาร

๓.ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

๓.๑. การพัฒนางานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การบริหารการศึกษา การวางแผนสถิติ การเงินและบัญชี

๓.๒.การพัฒนางานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา งานโรงเรียน งานนิเทศ กิจกรรมเด็กและเยาวชน การบริการผลิตสื่อการเรียนการสอน

๔.ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

๔.๑. การรักษาพยาบาล การเภสัชกรรม งานทันตสาธารณสุข งานเวชกรรมสังคม บริการส่งเสริมอนามัยสถาน พักฟื้น การชันสูตรและรังสีวิทยา การป้องกันและบำบัดยาเสพติด การป้องกันและบำบัดโรคเอดส์ ส่งเสริมกิจกรรมกีฬา ควบคุมคุณภาพสินค้าและบริการให้อยู่ในมาตรฐานและมีความปลอดภัย

๕. ยุทธศาสตร์ด้านสังคมสงเคราะห์

แนวทางการพัฒนา

๕.๑. การพัฒนางานสังคมสงเคราะห์ การสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ การสวัสดิการสังคม ผู้ป่วยโรคเอดส์ การสวัสดิการสังคมผู้พิการ

๕.๒. การพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมด้านที่พักอาศัยให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจนให้มีที่อยู่อาศัย

๖. ยุทธศาสตร์ด้านเคหะและชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๖.๑. การพัฒนางานไฟฟ้า ถนน การวิศวกรรม การสาธารณูปโภค งานสถานที่ไฟฟ้าสาธารณะ งานสวนสาธารณะ การก่อสร้างปรับปรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการส่งเสริมอาชีพ

แนวทางการพัฒนา

๗.๑. การพัฒนางานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน การจัดประชุมสัมมนากิจกรรมให้ความรู้ทางวิชาการ กิจกรรมเพื่อให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน กิจกรรมที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

๗.๒. การพัฒนางานบริหารทั่วไป การจัดตั้งประชาคมส่งเสริมกองทุนหมู่บ้านและชุมชน สร้างเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้สายอาชีพให้กับชุมชนในท้องถิ่นและการส่งเสริมอาชีพ

๘. ยุทธศาสตร์ด้านการศาสนาวัฒนธรรม นันทนาการและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๘.๑.การพัฒนางานกีฬาและนันทนาการ การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ

๘.๒.การพัฒนางานศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น ส่งเสริมศาสนา ฌาปนสถาน อนุรักษ์โบราณสถาน
โบราณวัตถุและงานศิลป์ ภูมิปัญญาชาวบ้าน ปลูกฝังจิตสำนึก ส่งเสริมการสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชน ปลูกจิตสำนึกส่งเสริมการสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชน ปลูกจิตสำนึกประชาชนในชาติให้มีความจงรักภักดีในสถาบัน จริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น

๘.๓.การพัฒนางานวิชาการ การวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ให้บริการท่องเที่ยว งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว

๙. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุตสาหกรรมและการโยธา

แนวทางการพัฒนา

๙.๑. การพัฒนางานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน งานสำรวจออกแบบ งานควบคุมการก่อสร้าง งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานศูนย์เครื่องจักรกล งานควบคุมอาคาร ผังเมือง งานควบคุมการซ่อมบำรุงทางและเครื่องจักรกล

๙.๒. การพัฒนางานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น การสาธารณูปโภค การพัฒนาการบริการโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งทางบก พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งทางน้ำ

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการเกษตร

แนวทางการพัฒนา

๑๐.๑. การพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร งานวิชาการให้บริการด้านวิชาการเกษตร งานสวัสดิการการเกษตร งานส่งเสริมความรู้การเกษตรส่งเสริมพืชผักสวนครัวและผลไม้ ส่งเสริมการผลิตเมล็ดพันธุ์พืช ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน ส่งเสริมการใช้วัสดุธรรมชาติทดแทนวัสดุที่ส่งผลกระทบต่อภาวะโลกร้อน การลดการใช้สารเคมี เพื่อการเกษตร สนับสนุนบทบาทชุมชนในการบริหารจัดการน้ำ

๑๐.๒. การพัฒนางานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ป่าไม้ชุมชน ขุดลอกแหล่งน้ำคูคลองเพื่อการเกษตร ชลประทานขนาดเล็ก ชลประทานขนาดกลาง ชลประทานขนาดใหญ่ โครงการปลูกหญ้าแฝกตามแนวพระราชดำริ โครงการปลูกและฟื้นฟูป่าตามแนวพระราชดำริ

๑๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพาณิชย์

แนวทางการพัฒนา

๑๑.๑. การพัฒนางานกิจการประปา งานจำหน่ายและบริการ งานมาตรวัดน้ำ งานธุรการ งานการเงินและบัญชี

๑๒. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑๒.๑. การพัฒนางานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลระบบการรักษาความสะอาด ระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล พัฒนางานบำบัดน้ำเสียระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย ระบบการรักษาความสะอาดคูคลองระบายน้ำ

นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- การให้การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเรื้อรัง
- ดำเนินกิจกรรมทุกรูปแบบ เพื่อรณรงค์ให้มีการลด ละ เลิก ยาเสพติด

- รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัย และจิตสาธารณะของคนในชุมชน
- สนับสนุนส่งเสริมการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา และการแข่งขันกีฬา
- ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้นำเข้าถึงและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตำบล
- ส่งเสริมและจัดทำแผนแม่บทชุมชน แผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาตำบลสามปีและแผนปฏิบัติราชการ การรวมกลุ่มทางสังคม องค์กรชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและสร้างเครือข่ายพัฒนาสังคมบนพื้นฐานการสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคประชาชนและชุมชน
- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การช่วยเหลือประสบภัยและการรักษาความปลอดภัยในชุมชน สนับสนุน อปพร. ศูนย์กู้ชีพ กู้ภัย หนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย
- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกรดำเนินการด้านสวัสดิการของชุมชน

๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนลูกรังเพื่อการเกษตร
- ก่อสร้างถนนดินเพื่อการเกษตร
- ก่อสร้างถนนลาดยางภายในหมู่บ้าน
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนลูกรังภายในหมู่บ้าน
- ก่อสร้างถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้าน
- ปรับปรุง ก่อสร้างร่องระบายน้ำภายในหมู่บ้าน
- ขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้าน ไฟฟ้าส่องสว่างตามรายทาง
- ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนทุกประเภทภายในตำบล

๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- สนับสนุนการจัดการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชนในทุกระดับ
- สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์ที่ทันสมัย และจัดสถานที่การศึกษาให้เหมาะสม
- สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียน
- สนับสนุนการจัดอบรมค่ายพุทธบุตร
- ส่งเสริมสนับสนุน ขนบธรรมเนียมประเพณีพร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาศาสนา ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่นและอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การส่งเสริมและบำรุงรักษาบูรณศาสนสถาน
- จัดสรรงบประมาณและสนับสนุนโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริมนมทุกโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔. ด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค

- การก่อสร้างฝายน้ำล้น
- การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ขุดลอกหนอง ลำห้วย คลอง บึง ที่สาธารณะ
- ก่อสร้างที่กักเก็บน้ำ ปรับปรุงฝายกักเก็บน้ำขนาดเล็กให้สามารถเก็บกักน้ำได้อย่างทั่วถึง
- ขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้างประปาหมู่บ้าน
- ขุดบ่อน้ำตื้นเพื่อการอุปโภคและบริโภค

๕. ด้านเศรษฐกิจ

- การฝึกอบรมกลุ่มอาชีพเสริมรายได้
- การสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนภายในหมู่บ้าน
- การสนับสนุนพันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์แก่ราษฎร
- การส่งเสริมการเลี้ยงปลาและสัตว์ทุกประเภท
- การสนับสนุนการปลูกผักปลอดสารพิษ
- การสนับสนุนการจัดอบรมผู้ประกอบการสินค้าชุมชน กลุ่มอาชีพ
- จัดหาช่องทางการตลาดเพื่อรองรับผลผลิตและปรับปรุงตลาดให้ถูกสุขลักษณะ
- ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและวิสาหกิจชุมชน
- ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตรและพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับภาวะและบริบทของท้องถิ่น

๖. ด้านการสาธารณสุข

- การพ่นหมอกควันป้องกันโรคไข้เลือดออก
- การประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันโรคระบาดและโรคอื่น ๆ
- การส่งเสริม สนับสนุน กิจการสาธารณสุข สถานีอนามัย อาสาสมัครสาธารณสุขทุกหมู่บ้าน
- ส่งเสริมการดูแลสุขภาพให้ถูกต้องตามหลักสุขอนามัย
- การสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข มีรถรับส่งผู้ป่วยอย่างพอเพียง

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปลูกป่าชุมชนในที่สาธารณะ
- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพร้อมทั้งทำการบำบัดสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อการดำรงชีพของประชาชน โดยมีการวางระบบกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสียในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ
- การปรับปรุงภูมิทัศน์ในหมู่บ้าน

๘. ด้านการให้บริการประชาชนองค์การบริหารส่วนตำบล

- ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านความรู้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- การศึกษาดูงานนอกสถานที่ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมทั้งผู้นำชุมชนและองค์กรชุมชนต่าง ๆ
- การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางราชการแก่ประชาชน
- การบริหารอินเตอร์เน็ตแก่ประชาชน
- การปรับปรุงอาคารสำนักงานและการปรับปรุงบริเวณรอบอาคารสำนักงาน อบต.
- การให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนทุกประเภท

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย
โดยใช้เทคนิค SWOT analysis

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล

<u>ปัจจัยภายใน</u>

จุดแข็ง (Stregth : S)

๑. มีผู้บริหาร,ผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถและมีความสามัคคี เสียสละต่อส่วนรวม
๒. มีสถานศึกษาที่ทั่วถึงเปิดทำการสอนระดับประถมศึกษา ๒ แห่งและโรงเรียนมัธยม จำนวน ๑ แห่ง
๓. มีสถานีอนามัยและโรงพยาบาลที่ให้บริการด้านสาธารณสุข
๔. มีการรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง คือ
    ๔.๑ กลุ่มอาชีพถักไม้กวาด หมู่ที่ ๑-๗
    ๔.๒ กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง หมู่ที่ ๔
    ๔.๓ กลุ่มผลิตกระเช้าเถาวัลย์ หมู่ที่ ๒
    ๔.๔ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หมู่ที่ ๔,๕
๕. อินเตอร์เน็ตประจำตำบลเพื่อบริการประชาชนในการสืบค้นข้อมูล
๖. มีการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้มีความอุดมสมบรูณ์
๗. มีสภาวัฒนธรรมที่มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีบุญประจำปี (ประเพณีไหลเรือไฟ)
๘. มีทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นแหล่งอนุรักษ์และท่องเที่ยว (ประวัติศาสตร์ขบวนการเสรีไทย)

๙. มีสมาชิก อปพร. จำนวน ๖๕ คน และสมาชิกกู้ชีพกู้ภัย จำนวน ๒๐ คน พร้อมปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑๐. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีการแบ่งงาน/ มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน และบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๑๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลเต่างอย

จุดอ่อน (Weak : W)

๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด มีรายได้ที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๒. เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาในหมู่บ้าน

๓. กฎหมายระเบียบข้อบังคับมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อย

๔. มีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบจำนวนมาก ไม่สามารถบริหาร พัฒนา ให้เป็นไปอย่างทั่วถึงและครอบคลุม

๕. ขาดแคลนน้ำ/น้ำไม่มีคุณภาพ / น้ำเพื่ออุปโภค – บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๖. เส้นทางการสัญจรไป-มา ยังไม่สะดวกเท่าที่ควร

๗. ไฟฟ้าภายในหมู่บ้าน /ที่สาธารณะ / ไฟฟ้าการเกษตรยังไม่ทั่วถึง

๘. ทุนการศึกษาและอุปกรณ์ทางการศึกษาสำหรับเด็ก,นักเรียนมีไม่เพียงพอ

๙. น้ำท่วมขังบริเวณชุมชนและพื้นที่การเกษตรในช่วงฤดูฝน

๑๐. เกิดปัญหาการว่างงานรายได้น้อย

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity : O)

๑. การกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น

๒. มีกลุ่มอาชีพประจำตำบลมีความเข้มแข็ง

๓. มีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔. มีการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี

๕. มีแหล่งท่องเที่ยวตามประเพณีไทย (ประเพณีไหลเรือไฟ) และประเพณีอื่นๆ

๖. มีแหล่งธรรมชาติที่ควรอนุรักษ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว (ประวัติศาสตร์ขบวนการเสรีไทย)

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ปัญหาความยากจน ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อคนต่ำ

๒. ปัญหายาเสพติด เยาวชนมั่วสุมอบายมุข

๓. ขาดแคลนน้ำ/น้ำไม่มีคุณภาพ /น้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนขาดความรู้ในการบริหารจัดการและการแปรรูปผลผลิต

๕ ตลาดกลางในการรองรับผลผลิตทางการเกษตรยังไม่เพียงพอ

๖. แหล่งจ้างงานยังอยู่ศูนย์กลางในตัวเมือง

๗. ภาวะเศรษฐกิจที่ผันแปรมีผลกระทบต่องบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล

๙. ห้วงระยะเวลาในการจัดสรร/เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน

๑๐. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ

๑๑. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนยังมุ่งเน้นเฉพาะงบประมาณและประโยชน์ของส่วนราชการของละหน่วยงานนั้นเป็นหลัก

๑๒.ปัญหาภัยธรรมชาติ (แห้งแล้ง)a

๑๓. ปัญหาการคมนาคมยังไม่สะดวกในการสัญจร

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

<u>การประเมินประสิทธิผลของแผนพัฒนาในเชิงคุณภาพ</u>

๑. การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์

- ประชาชนในตำบลมีโอกาสได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
- ประชาชนและเยาวชนมีส่วนร่วมในการแข่งขันกีฬา รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ประชาชนในตำบลมีสุขภาพที่ดี สามารถป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
- ประชาชนตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- มีการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวภายในตำบล
- วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์
- มีการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
- มีการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ที่สาธารณะภายในตำบล
- มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

๓. การพัฒนาด้านการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

- มีการพัฒนาคุณภาพสินค้าและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ
- ประชาชนยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ประชาชนหันมาใช้เกษตรอินทรีย์และสามารถเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรให้กับเกษตรกร
- ประชาชนมีการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ

๔. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการคมนาคม
- ประชาชนมีน้ำในการอุปโภค – บริโภคอย่างเพียงพอ
- ประชาชนมีน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ
- ประชาชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อราชการกับ อบต.
- ประชาชนไม่มั่วสุมยาเสพติดรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- ประชาชนในพื้นที่ร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. มีความรู้ด้านการเมืองการบริหารมากยิ่งขึ้น
- พนักงาน เจ้าพนักงาน มีความรู้ในการพัฒนาองค์กรและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน

องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง อันมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญอันบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายดังกล่าว อาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้าน ดังนั้น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ยึดถือพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน คณะกรรมการฯ ได้ใช้หลักวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์จุดแข็ง (Strengh) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Oppoortunity) และภัยคุกคาม (Treat) หรือ SWOT อีกทั้งได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งภารกิจออกเป็นด้าน ๆ ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗แก้ไขเพิ่มเติมถึง

(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒

- **มาตรา ๖๗** (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- **มาตรา ๖๘** (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
  (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
  (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- **มาตรา ๑๖** (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำลาการระบายน้ำ
  (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
  (๕) การสาธารณูปการ
  (๒๖) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

๕.๒ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

- **มาตรา ๖๗** (๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
  (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- **มาตรา ๖๘** (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ สวนสาธารณะ

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- **มาตรา ๑๖** (๖) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
  (๙) การจัดการศึกษา
  (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
  (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
  (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
  (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
  (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
  (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
  (๒๘) การควบคุมอาคาร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

- **มาตรา ๖๗** (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- **มาตรา ๖๘** (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
  (๑๓) การผังเมือง

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- **มาตรา ๑๖** (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
  (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
  (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
  (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
  (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
  (๒๕) การผังเมือง

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

- **มาตรา ๖๘** (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
  (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
  (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
  (๙) หาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
  (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
  (๑๒) การท่องเที่ยว

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- **มาตรา ๑๖** (๗) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน
  (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

- **มาตรา ๖๗** (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางระบายน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- **มาตรา ๑๖** (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
  (๒๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

- **มาตรา ๖๗** (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- **มาตรา ๑๖** (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายดังนี้

(๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

- **มาตรา ๖๗** (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- **มาตรา ๖๘** (๘) การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- **มาตรา ๑๖** (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
  (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
  (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
  (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจทั้งหมดทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดนี้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถที่จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ทั้งนี้ ได้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอยแล้ว

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอยได้กำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ไว้แล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย ยังได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๒ ภารกิจรอง

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน ทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ครู ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา และมีอัตราว่างในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ จำนวน ๑ อัตรา รวมเป็น ๔๔ แต่เนื่องจากปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และจำนวนส่วนราชการเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีอยู่ไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลัง และส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย ไม่มีความเหมาะสมดังนี้

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙	พนักงานส่วนตำบล			หมายเหตุ
				พนักงานส่วนตำบล(คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม	
๑	อบต.เต่างอย	๕	๒๔,๑๐๐,๐๐๐	๒๕	๑๘	๔๓	รวมอัตราว่าง ๕ อัตรา
๒	อบต.นาตาล	๕	๓๖,๗๘๒,๘๑๐	๒๒	๑๖	๔๓	
๓	อบต.จันทร์เพ็ญ	๖	๔๐,๐๐๐,๐๐๐	๒๔	๒๖	๕๐	
๔	อบต.บึงทวาย	๖	๓๑,๐๐๐,๐๐๐	๒๔	๑๖	๔๐	

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเต่างอย ให้เหมาะสมจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และส่วนโยธาของ องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การ

บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบบัญชีจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. <u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> ให้มีหัวหน้าส่วนราชการตำแหน่ง ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ โดยมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ การทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. <u>กองคลัง</u> ให้มีหัวหน้าส่วนราชการตำแหน่ง ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ โดยมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆการควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ของอบต.งานเกี่ยวกับการพัสดุของอบต. และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. <u>กองช่าง</u> ให้มีหัวหน้าส่วนราชการตำแหน่ง ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ โดยมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. <u>ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ให้มีหัวหน้าส่วนราชการตำแหน่ง ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ โดยมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาท้องถิ่น งานสังคมสงเคราะห์ งานสันทนาการ งานการศาสนา งานขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและงานศิลปกรรม ควบคุมช่วยตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเกี่ยวกับงานในส่วนการศึกษาและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๕. <u>ส่วนสวัสดิการสังคม</u> ให้มีหัวหน้าส่วนราชการตำแหน่ง ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ โดยมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด งานวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	***สำนักปลัด อบต.***	
๑. งานบริหารทั่วไป	**๑. งานบริหารทั่วไป**	
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ	
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
๒. งานนโยบายและแผน	**๒. งานนโยบายและแผน**	
- งานนโยบายและแผนพัฒนา	- งานนโยบายและแผนพัฒนา	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
๓. งานกฎหมายและคดี	**๓. งานกฎหมายและคดี**	
- งานกฎหมายและคดี	- งานกฎหมายและคดี	
- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
- งานระเบียบการคลัง	- งานระเบียบการคลัง	
- งานข้อบัญญัติ	- งานข้อบัญญัติ	
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**	
- งานอำนวยการ	- งานอำนวยการ	
- งานป้องกัน	- งานป้องกัน	
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	
- งานดับเพลิงและกู้ภัย	- งานดับเพลิงและกู้ภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
- งานสุขาภิบาลทั่วไป	- งานสุขาภิบาลทั่วไป	
- งานสาธารณสุขมูลฐาน	- งานสาธารณสุขมูลฐาน	
- งานป้องกันยาเสพติด	- งานป้องกันยาเสพติด	
- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	
๖. งานกิจการสภา	**๖. งานกิจการสภา**	
- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	
- งานการประชุมสภา	- งานการประชุมสภา	
- งานอำนวยการและประสานงาน	- งานอำนวยการและประสานงาน	
๗. งานส่งเสริมการเกษตร	**๗. งานส่งเสริมการเกษตร**	
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร	

	๘. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท้องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ **๙. งานการเจ้าหน้าที่** - งานบริหารงานบุคคล	
กองคลัง **๑. งานการเงิน** - ด้านรับเงิน เบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน - ด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน **๒. งานบัญชี** - ด้านการบัญชี - ด้านทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - ด้านงบการเงินและงบทดลอง - ด้านแสดงฐานะทางการเงิน **๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - ด้านพัฒนารายได้ - ด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัด **๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - ด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - ด้านพัสดุ - ด้านทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ - งานออกแบบและบริการข้อมูล	***กองคลัง*** **๑. งานการเงิน** - ด้านรับเงิน เบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน - ด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน **๒. งานบัญชี** - ด้านการบัญชี - ด้านทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - ด้านงบการเงินและงบทดลอง - ด้านแสดงฐานะทางการเงิน **๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - ด้านพัฒนารายได้ - ด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัด **๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - ด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - ด้านพัสดุ - ด้านทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
<u>กองช่าง</u> **๑.<u>งานก่อสร้าง</u>** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ - งานข้อมูลก่อสร้าง **๒. <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>** - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล **๓ .<u>งานสาธารณูปโภค</u>** - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ บำบัดน้ำเสีย - งานจัดตกแต่งสถานที่	***<u>กองช่าง</u>*** **๑.<u>งานก่อสร้าง</u>** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ - งานข้อมูลก่อสร้าง **๒. <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>** - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล **๓ . <u>งานสาธารณูปโภค</u>** - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ บำบัดน้ำเสีย - งานจัดตกแต่งสถานที่ **๔. <u>งานผังเมือง</u>** - งานสำรวจพื้นที่ - งานควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> **๑. งานบริหารการศึกษา** - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน ศูนย์เยาวชน อบต. - งานการเรียนการสอนเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานห้องสมุดและเครือข่ายทางการศึกษา **๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานแผนและงานวิชาการ - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาล (งานการศึกษาปฐมวัย) - งานประสานและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา **๓. งานกิจการโรงเรียน** - งานสถิติเกี่ยวกับงานด้านกีฬาและนันทนาการ - งานการกำหนดแผนและจัดการแข่งขันกีฬา - งานการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพเด็กเยาวชน และประชาชน	***<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>*** **๑. งานบริหารการศึกษา** - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน ศูนย์เยาวชน อบต. - งานการเรียนการสอนเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานห้องสมุดและเครือข่ายทางการศึกษา **๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานแผนและงานวิชาการ - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาล (งานการศึกษาปฐมวัย) - งานประสานและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา **๓. งานกิจการโรงเรียน** - งานสถิติเกี่ยวกับงานด้านกีฬาและนันทนาการ - งานการกำหนดแผนและจัดการแข่งขันกีฬา นการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เยาวชน และประชาชน	

<u>กองสวัสดิการสังคม</u> **๑. งานสังคมสงเคราะห์** - งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัว และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษาแนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ **๒. งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน** - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนาถา ไร้ที่ภึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมองและสติปัญญา - งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจนทางด้านอุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน อาหารกลางวัน ทุนการศึกษา ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ได้แก่ สอดส่องดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่สมแก่วัย - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชนที่มีปัญหา	***<u>กองสวัสดิการสังคม</u>*** **๑. งานสังคมสงเคราะห์** - งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัว และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานให้คำปรึกษาแนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ **๒. งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม** - งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมองและสติปัญญา - งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจนทางด้านอุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน อาหารกลางวัน ทุนการศึกษา ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ได้แก่ สอดส่องดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่สมแก่วัย - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชนที่มีปัญหา - งานโครงการเพื่อช่วยเหลือชุมชน เพื่อพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัย และสุขาภิบาลต่าง ๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๓. <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u>	**๓. <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u>**	

- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัย และสุขาภิบาล - งานส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน - งานพัฒนาสตรี และเยาวชน	- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัย และสุขาภิบาล - งานส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน - งานพัฒนาสตรี และเยาวชน **<u>๔. งานกิจการสตรีและคนชรา</u>** - งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน - งานเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาสตรี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
	สำนักงานปลัด								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร(ปก.)	๑	๑	๑	๑				
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๘	นักพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗	พนักงานดับเพลิง	-	๔	๔	๔	+๔	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	**๑๓**	**๑๙**	**๑๙**	**๑๙**	**+๖**	**-**	**-**	
	กองคลัง								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักพนักงานการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๖**	**๗**	**๗**	**๗**	**+๑**	**-**	**-**	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง								
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างสำรวจ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	พนักงานสูบน้ำ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
	รวม	**๘**	**๑๐**	**๑๐**	**๑๐**	**+๒**	**-**	**-**	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงาจ้างตามภารกิจ								
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๑๒**	**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	**+๑**	**-**	**-**	
	กองสวัสดิการสังคม								
๔๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
	รวม	**๓**	**๔**	**๔**	**๔**	**+๑**	**-**	**-**	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	
	รวมทั้งสิ้น	**๔๖**	**๕๖**	**๕๖**	**๕๖**	**+๑๑**	**-**	**-**	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย
อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร

<u>สรุปพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</u>

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	สำนักงานปลัด	๑๕	๒๑	๒๑	๒๑	+๖	-	-	
๒.	กองคลัง	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
๓.	กองช่าง	๘	๑๐	๑๐	๑๐	+๒	-	-	
๔.	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	
๕.	กองสวัสดิการสังคม	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
๖.	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		**๔๕**	**๕๕**	**๕๕**	**๕๕**	**+๑๐**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบ
ลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑.ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒.ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้
คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าพนักงานเหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าพนักงานมีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าพนักงานในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการ
คาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐–๑๖.๓๐ น.– เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.–เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณ

งานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าพนักงานที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าพนักงาน จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอยจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนา ใช้วิธีการดังต่อไปนี้

๑๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑๑.๒ การฝึกอบรม

๑๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

๑๑.๕ การลาศึกษาต่อ

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ได้กำหนดไว้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมาย การจูงใน การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างได้กำหนดไว้ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ได้กำหนดแนวทาง การพัฒนาไว้หลายวิธี อาทิ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการพัฒนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม การดำเนินการดังกล่าว อาจมอบหมาย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ก.กลาง) หรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ก.จังหวัด) หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ก.กลาง) หรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นในการพัฒนา วิธีใด วิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีตามความเหมาะสม

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเต่างอย ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง มีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันส่งผลให้ส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติยศฐานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

(๑) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับราชการ

(๒) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

(๓) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงใช้วิชาชีพมาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

(๔) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

(๕) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาค และปราศจากอคติ

(๖) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

(๗) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

(๘) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

(๙) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

(๑๐) ข้าราชการ พนักงาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

(๑๑) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมการสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(๑๒) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษย์สัมพันธ์อันดี

(๑๓) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

(๑๔) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยอื่น หรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ไป

(๑๕) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงปฏิบัติให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

(๑๖) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนที่จะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและภายหลังทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นที่รับไว้มีมูลค่าเกินกว่าปกติด้วย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

****