



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง
อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

สำนักงานปลัด

งานการเจ้าหน้าที่
โทร. 0-4521-0652

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	3
2. วัตถุประสงค์	3
2.1 วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
2.2 ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	4
3. แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน	7-9
4. การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ	10
4.2 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	14
4.3 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	16
5. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	17
6. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	18
7. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	22
8. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	23
9. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	25
10. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	34
11. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	37
12. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	43
13. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	47
14. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	49

ภาคผนวก

1. บันทึกการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และแผนพัฒนาบุคลากร 2561-2563
2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
3. บันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
4. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
5. บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35
6. สำเนาข้อบัญญัติปีงบประมาณ 2560
7. บัญชีรายละเอียดการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558-2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ดังนี้

๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล

คำครั้ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.1.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๒.1.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้ง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.1.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้ง

๒.1.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.1.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้ง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลครั้ง ดังนี้

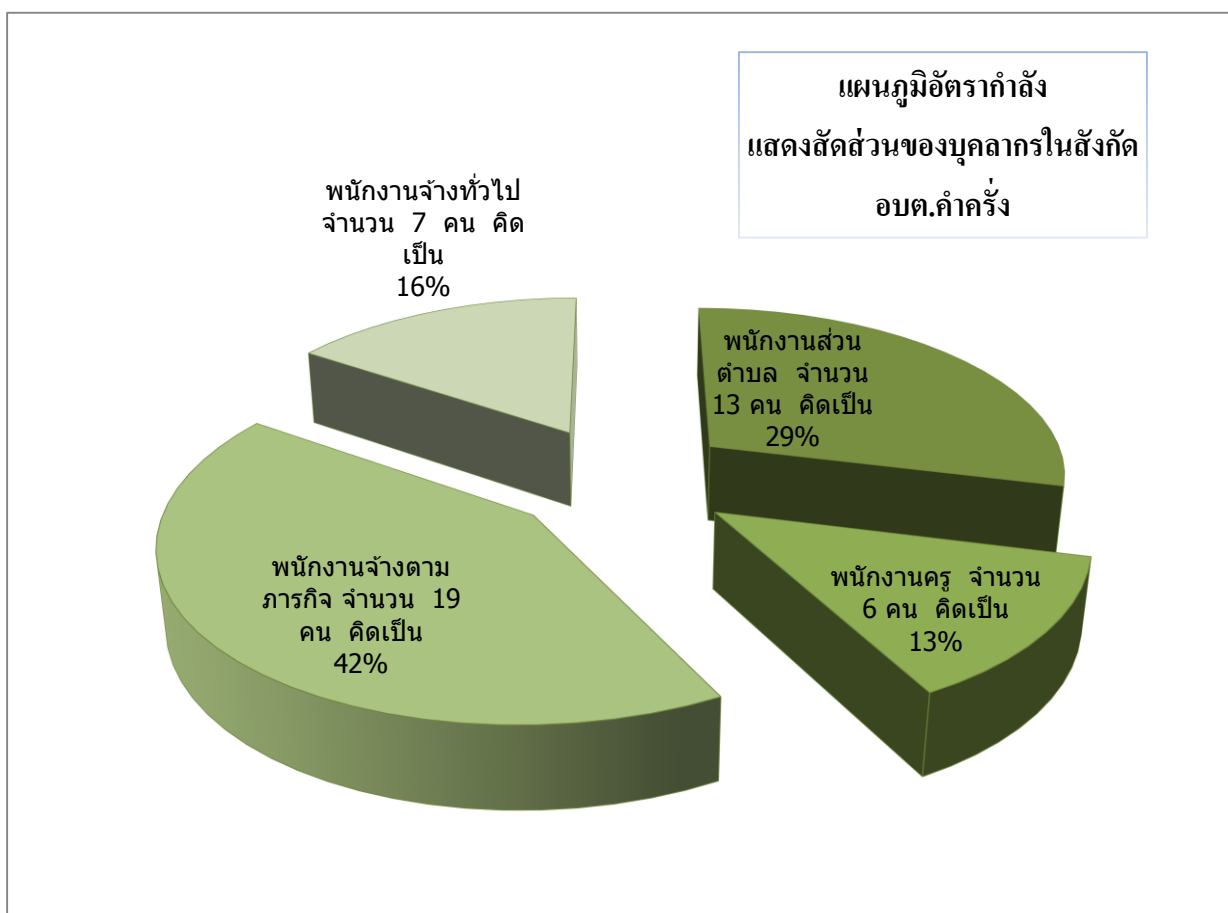
พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถ

บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

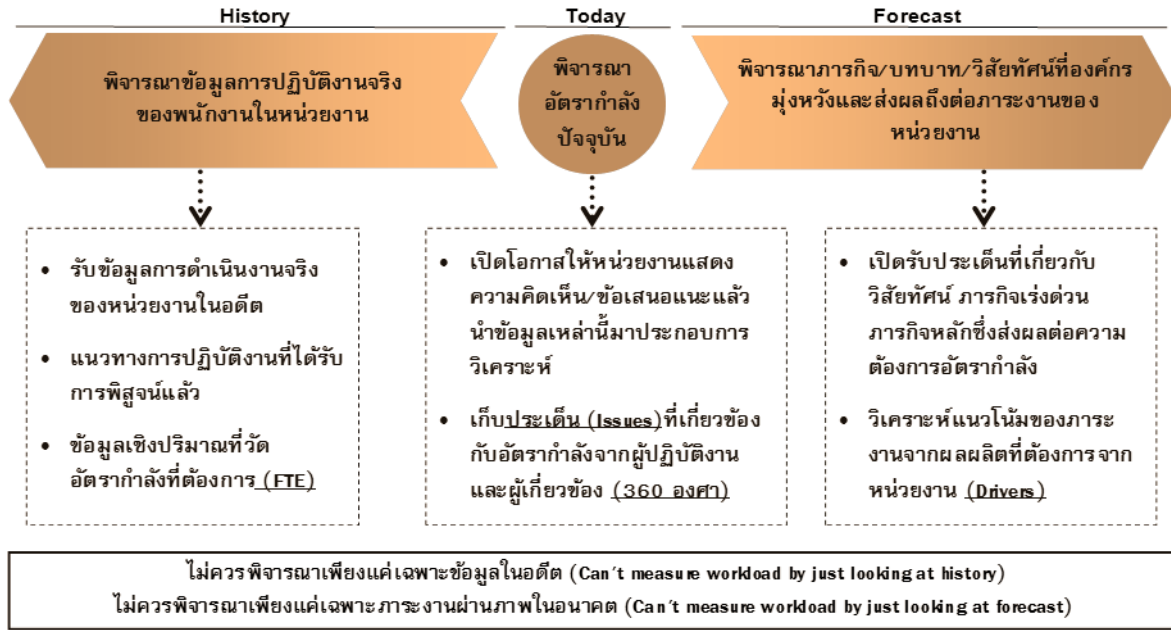
กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

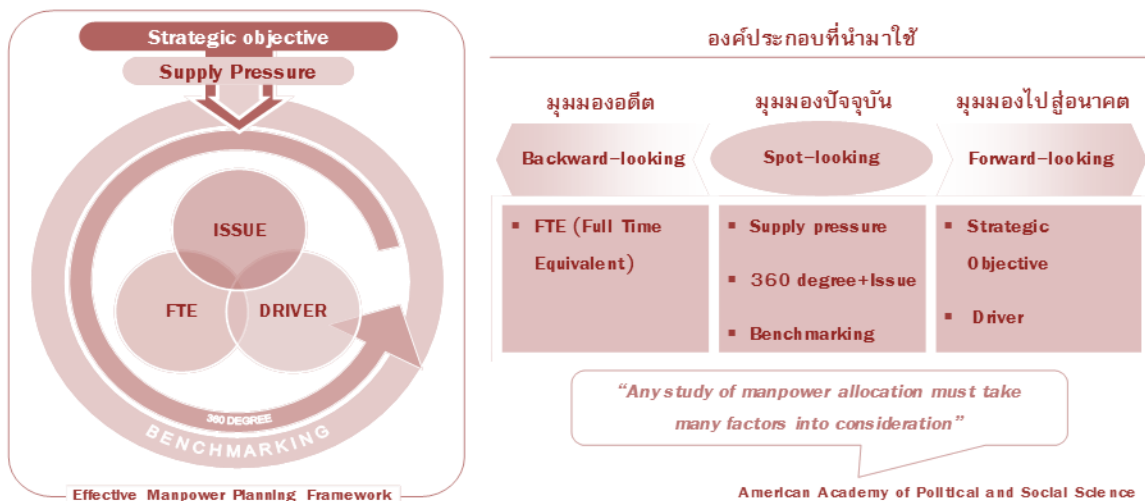
3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่

มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่

การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
 คำครั้งไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
 สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหาร
 ทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบ
 ลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็น
 พื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน
 การลาออก ฯ
3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสม
 หรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสม
 และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน
 อนาคต
9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำ	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี	230	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน	6	ชั่วโมง

(08.30 – 16.30 น.– เวลาพักกลางวัน 1 ชม.–เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 × 6)	1,380	ชั่วโมง
หรือ (1,380 × 60)	82,800	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times 6 =$ เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

กระเจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง (การตรวจประเมิน LPA)

กระเจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่

เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลคำครั่ง รองนายกองการบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเดช และองค์การบริหารส่วนตำบลบัวงาม

และองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

3.๑ กรอบแนวคิดตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
3. การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
4. การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่
5. การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
6. การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
7. การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนานมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติดการค้า
2. การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล
4. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
5. การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

6. การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ
ประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
2. การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
3. ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
4. การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
5. การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
2. พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
3. มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
4. สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทิศทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
5. พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. จัดระบบอนุรักษ์ พื้่นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
2. วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบ
การบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
3. การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
4. การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
6. การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
2. การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

4. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
5. การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
6. ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
7. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
8. ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีการพัฒนาทักษะทางสมองและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม
2. พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน
3. ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
4. ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุดให้เข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ
2. การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบมาตรฐาน
2. ต่อยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง
3. วางอนาคตรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรม
4. เสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในเชิงธุรกิจของภาคบริการ
5. ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบเพื่อส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรมและอำนวยความสะดวกการค้าการลงทุน
6. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงินและสถาบันการเงินทั้งในตลาดเงินและตลาดทุนให้สามารถสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ลดต้นทุนในการให้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. ปรับปรุงกฎหมายและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเมืองเพื่อรองรับการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนามาตรการและกลไกเพื่อสนับสนุนการลดก๊าซเรือนกระจกในทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านความมั่นคง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศนานาประเทศ
2. ปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
3. สังคมมีความสมานฉันท์
3. ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
4. ประเทศไทยมีความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทางทหาร
5. อันดับความเสี่ยงจากการก่อการร้ายต่ำกว่าอันดับที่ 20 ของโลก
6. อันดับความเสี่ยงจากการโจมตีด้านไซเบอร์ในต่ำกว่าอันดับที่ 10 ของโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท หน้าที่ คุณภาพบุคลากรภาครัฐ
๒. ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ สร้างกลไกในการติดตาม ตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ
๓. ป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ
๔. ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมขนส่ง พัฒนาขนส่งทางราง ขนส่ง สาธารณะ โครงข่ายถนน ขนส่งทาง อากาศ ขนส่งทางน้ำ
2. การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ พัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการโลจิสติกส์
การอำนวยความสะดวกทางการค้า
3. การพัฒนาด้านพลังงาน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การใช้พลังงานทดแทน
ส่งเสริมไทยเป็นศูนย์กลางพลังงาน
4. การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางธุรกิจ สร้างความ
มั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการลงทุน R & D ผลักดันในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม ลงทุนวิจัยและพัฒนากลุ่มเทคโนโลยีที่ไทยมีศักยภาพ พัฒนาลาดเทคโนโลยีและนวัตกรรมไทย เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา
2. พัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี ส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมด้านการออกแบบ และการจัดการธุรกิจ
3. พัฒนาสภาวะแวดล้อมของ วทน. ทั้งด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ 9 ด้านการพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองศูนย์กลางของจังหวัด ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เอื้อต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม
2. พัฒนาพื้นที่พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก เป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ขยายตัวอย่างมีสมดุล
3. พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 10 การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุน
2. การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ
3. การสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาคและนานาชาติ

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคูณภาพและเพิ่มมูลค่าข้าวหอมมะลิสู่ความต้องการของตลาด

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการผลิตข้าวหอมมะลิให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน
2. ส่งเสริมเครือข่ายผู้ผลิต ผู้ประกอบการแปรรูปและผลิตภัณฑ์ข้าวหอมมะลิคุณภาพดี
3. เพิ่มช่องทางการตลาดข้าวหอมมะลิคุณภาพดี
4. สร้างและพัฒนาราคาสินค้า บรรจุภัณฑ์ ระบบสารสนเทศด้านการผลิตและการตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคูณภาพการท่องเที่ยวให้ได้ระดับมาตรฐานและยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในกลุ่มจังหวัดให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
๓. สนับสนุนการพัฒนาบริการและการบริหารจัดการเครือข่ายการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ

๔. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และพัฒนาการตลาดท่องเที่ยว และส่งเสริมการพัฒนาสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารจัดการธุรกิจการค้าและเพิ่มมูลค่าการค้าขาย
ชายแดนครบวงจรและได้มาตรฐาน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนและผู้ประกอบการเศรษฐกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
๒. การเสริมสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางการค้า การลงทุนในกลุ่มจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้าน
๓. การศึกษาวิจัยและการพัฒนาระบบผลิตและส่งออก (Logistics) เพื่อสนับสนุนธุรกิจการค้า
๔. เสริมสร้างศักยภาพและความร่วมมือภายใต้กรอบประชาคมอาเซียน
๕. พัฒนาด้านการค้าชายแดนให้มีมาตรฐานรองรับการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ
๖. พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน เพิ่มผลิตภาพแรงงานและความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์ “ชุมชนเข้มแข็ง เมืองน่าอยู่ เป็นประตูการค้าและการท่องเที่ยว การเกษตรมีศักยภาพ”

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพชีวิตพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่
2. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวให้เพิ่มขึ้น
3. พัฒนาศักยภาพการผลิตด้านการเกษตรและแปรรูปสินค้าเกษตรให้มีมูลค่าเพิ่ม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี มี 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาสังคมยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน
2. การส่งเสริมการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้
3. การส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
4. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ มูลค่าการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในจังหวัดเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว

2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน

4. ส่งเสริมการเปิดตลาดและการพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร

เป้าประสงค์ที่ 1

1. ข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจที่สำคัญได้รับการเพิ่มศักยภาพการผลิต
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตข้าวคุณภาพและได้มาตรฐาน
2. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ
3. พัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรดินและน้ำ
4. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. พัฒนาและส่งเสริมการปศุสัตว์และการประมง
6. พัฒนาศักยภาพความรู้ด้านการเกษตรเพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. การแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม
3. การบริหารจัดการเรื่องพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

เป้าประสงค์ พื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีมีความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย คน หมู่บ้านและชุมชนมีภูมิคุ้มกันและความพร้อมเผชิญปัญหาและภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบ บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมขององค์กรทุกภาคส่วนและประชาชนในพื้นที่

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาศักยภาพคนในชุมชนและพื้นที่เพื่อความมั่นคง
2. ผนึกกำลังทุกภาคส่วนเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง
3. การพัฒนาความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์ที่ 1 ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
2. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์ “ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง เป็นประตูก้าวการท้องถิ่น การเกษตร มีศักยภาพ มีการพัฒนาอย่างสมดุล ยั่งยืน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ได้มาตรฐานบริการประชาชน
2. ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
3. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในระดับท้องถิ่น
4. ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง
5. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการป้องกัน การดูแลรักษา และการรักษาสุขภาพของประชาชน
6. ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิ หน้าที่ ตามกฎหมาย ในระบอบประชาธิปไตย
7. ส่งเสริมและบูรณาการระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. ส่งเสริมระบบการตรวจสอบการทำงานภาครัฐโดยภาคประชาชน
8. ส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการทำงานของทุกภาคส่วน
9. ส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
10. ส่งเสริมให้เกิดการลงทุนและการนิยกรกรรม
11. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
12. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
13. จัดให้มีระบบบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะ
14. อนุรักษ์ฟื้นฟู และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
15. บริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

1. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
 2. ประชาชนมีความรู้ด้านการประกอบอาชีพ ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานภูมิปัญญาสมัยใหม่
 3. โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับบริบทวิถีชีวิตของท้องถิ่น
 4. ครอบครัวอบอุ่นชุมชนเข้มแข็ง
 5. ประชาชนมีความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพเบื้องต้นและการป้องกันโรคอย่างเป็นระบบ
- ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ 1 วางผังเมืองรองรับการขยายตัวของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ 3 พัฒนาระบบชลประทานให้ทั่วถึงเพียงพอ

แนวทางการพัฒนาที่ 4 ขยายบริการไฟฟ้า ครอบคลุมรองรับการขยายตัวของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ 5 พัฒนาระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจของจังหวัด

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน

แนวทางการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนาที่ 5 ส่งเสริมการป้องกัน ดูแลและรักษาสุขภาพแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 จัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมความรู้เรื่องประชาธิปไตย สิทธิ หน้าที่และกฎหมายแก่ประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมและบูรณาการระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของจังหวัด

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ส่งเสริมระบบการตรวจสอบการทำงานภาครัฐโดยภาคประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมการบูรณาการ การทำงานของทุกภาคส่วน

แนวทางการพัฒนาที่ 5 ส่งเสริมการรวมกลุ่มภาคประชาชนให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนให้เกิดแหล่งท่องเที่ยวใหม่

แนวทางการพัฒนาที่ 2 สร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ 3 อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวของส่วนรวม

แนวทางการพัฒนาที่ 4 พัฒนาศักยภาพด้านการบริการแก่นักท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการในแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ 6 ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชยกรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ 1 บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ ดินและน้ำโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาระบบการกำจัดขยะและน้ำเสียให้ถูกสุขลักษณะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ส่งเสริมชุมชนปลอดภัย

แนวทางการพัฒนาที่ 4 จัดให้มีระบบบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6 การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ 1 อนุรักษ์ฟื้นฟูส่งเสริมเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ 2 จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้และการอนุรักษ์ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ 3 จัดให้มีศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาระบบบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ 3 พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักรกลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอเดชอุดม (Vision)

วิสัยทัศน์ของอำเภอเดชอุดม

“คิดดี ทำดี เดชอุดมสะอาด ราชการโปร่งใส ร่วมใจพัฒนา 5ส.ก้าวหน้า ปลอดภัยเสพติด ผลิตภัณฑ์ดีเด่น เล่นกีฬาเป็นเลิศ”

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพชีวิต และพัฒนาสังคม
2. พัฒนาศักยภาพการผลิตเกษตรอินทรีย์ และแปรรูปสินค้าเกษตร
3. บริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว
4. ส่งเสริมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใช้ในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
5. ส่งเสริมสินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
3. มูลค่าการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในอุบลฯ ตอนใต้เพิ่มเติมขึ้น
4. การผลิตข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจอื่น ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและการเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์
5. ประชาชนดำเนินวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
6. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ
7. องค์กรทำภาคส่วนในพื้นที่อำเภอมีความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน/ชุมชน
2. การส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
3. การส่งเสริมการดำเนินวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน/ชุมชน

แนวทางการพัฒนา

- 1.1.การพัฒนาสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน
- 1.2.การส่งเสริมการศึกษาและแหล่งเรียนรู้
- 1.3.การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและคุณธรรม
- 1.4 การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 1.5 การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- 1.6 การสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อนำไปสู่สุขภาพที่ดีของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

- 2.1 การพัฒนามาตรฐานการผลิตสินค้า OTOP และเชื่อมโยงขยายช่องทางการตลาดผลิตสินค้า

OTOP/SMEs

- 2.2 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ OTOP เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน และ SMEs
- 2.3 การส่งเสริมสนับสนุนการค้าและการลงทุน
- 2.4 สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการท้องถิ่น
- 2.5 ส่งเสริมธุรกิจบริการ
- 2.6 การพัฒนาและศึกษาระบบการให้โลจิสติกส์ (Logisticcs) เพื่อสนับสนุนการค้า
- 2.7 พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
- 2.8 การส่งเสริมระบบการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ
- 2.9 ประสานการประชาสัมพันธ์การค้า และการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- 3.1 การพัฒนาความรู้ด้านการเกษตรปลอดสารพิษ และเกษตรอินทรีย์
- 3.2 การบริหารทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง และน้ำท่วม
- 3.3 ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง

เกษตรกรรมปลอดภัย พื้นฐานดี เพิ่มทวีรายได้ ก้าวไกลเทคโนโลยี มากมีคุณธรรม ก้าวล้ำการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

1. ประชาได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานสะดวกและครอบคลุมทุกพื้นที่
2. ประชาชนมีน้ำเพื่อทำการเกษตรอย่างเพียงพอ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน ร่องระบายน้ำ คลองส่งน้ำ
2. พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง อาคารสถานที่
3. พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง ประปา ไฟฟ้าสาธารณะ
4. พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพ
2. พัฒนาแก้ไขราคาผลผลิตและต้นทุนการผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสังคม

เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี
2. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
3. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. การป้องกันระงับโรคติดต่อและงานด้านสาธารณสุข
2. การป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เป้าประสงค์

1. การศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น
2. ชุมชนอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. การศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น
2. ชุมชนอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. บริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารองค์กร

เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและหน่วยงานมีประสิทธิภาพในการให้บริการ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. พัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่งนั้น

ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลคำครั่ง คือ “เกษตรกรรมปลอดภัย พื้นฐานดี เพิ่มทวีรายได้ ก้าวไกลเทคโนโลยี มากมีคุณธรรม ก้าวล้ำการพัฒนา ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขพองามที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่าง

จำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลคำครั่งเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลคำครั่ง ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจร ป้ายบอกทาง ที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ที่จำเป็น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเศรษฐกิจ

ปัญหาจากสินค้าล้นตลาด ไม่มีราคาเนื่องจากสินค้าต่างๆจากเพื่อนบ้านเข้ามาตีตลาดบ้านเราและราคาถูกกว่าทำให้การจำหน่ายสินค้าต่างมีปัญหา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุข

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด การระบาดของโรคอาจเพิ่มมากขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่นๆในอาเซียน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง จึงจำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนของครูควรเน้นด้านภาษาอังกฤษเพื่อให้เด็กนักเรียนมีทักษะเพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทยคือการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนต่างชาติแล้วไม่มีที่ทำกินจึงต้องไปเปิดป่าใหม่ ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติ อาจมีนายทุนเข้ามาทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเองรวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมืองซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ให้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

การพัฒนาตามนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น

ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

1. นโยบายด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

เป้าหมายของการพัฒนา คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้นเน้นการขยายโอกาสสร้างรายได้ลดรายจ่ายการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาศาสนาสถานให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ โดย

1.1 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล โดยให้ความสำคัญในการสนับสนุนการจัดทำบัญชีครัวเรือนตามนโยบายรัฐบาล การจัดเก็บข้อมูล จปฐ.อย่างถูกต้อง และการจัดเก็บข้อมูลด้านต่างๆ ซึ่งมีส่วนสำคัญในจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยชีวภาพอย่างครบวงจรตามแนวทฤษฎีใหม่ของในหลวง คือพออยู่พอกิน พึ่งตนเองได้แล้วช่วยเหลือเกื้อกูลชุมชน สร้างระบบการรวมกลุ่มและกระบวนการเรียนรู้ และเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ในการประกอบอาชีพให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพทุกหมู่บ้านให้มีศักยภาพของกลุ่มที่เข้มแข็ง เพื่อสร้างอำนาจการต่อรองส่งเสริมหลักวิชาการในการวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์ วิเคราะห์ตลาด สำหรับกลุ่มอาชีพที่ประสบผลสำเร็จจะส่งเสริมให้ลงทุนธุรกิจชุมชนสร้างแบบอย่างแก่กลุ่มอาชีพอื่น สร้างพลังสำคัญขับเคลื่อนการต่อสู้กับความยากจน โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ เพื่อนำพาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

1.4 ส่งเสริมให้เกษตรกรที่ว่างงานตามฤดูกาลมีอาชีพที่เหมาะสม โดยการฝึกอาชีพตามความต้องการของชุมชนโดยจัดการฝึกอบรมเอง หรือประสานงานการฝึกอบรมกับส่วนราชการต่างๆ เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างพอเพียง และทั่วถึง โดยการประสานงานกับส่วนราชการอื่นส่งเสริมให้ทำชลประทานระบบท่อในการเพาะปลูกนอกฤดูกาล

1.6 ส่งเสริมพัฒนาสถานที่ที่มีคุณค่าทางศาสนาและทางวัฒนธรรมให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

2. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมายของการพัฒนา คือ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานเพียงพอและทั่วถึง โดย

2.1 สนับสนุนและปรับปรุงก่อสร้างเส้นทางคมนาคม นับว่ามีความสำคัญ การขนส่งในตำบลทั้งขนส่งพืชผลการเกษตรจากชุมชนออกสู่ตลาด การคมนาคมไปมาได้สะดวกในทุกพื้นที่เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชนและระหว่างตำบลให้ทั่วถึง

2.2 สนับสนุนและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค-อุปโภคให้เพียงพอและเหมาะสมกับพื้นที่

2.3 สนับสนุนให้มีการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร และปศุสัตว์อย่างทั่วถึง

2.4 สนับสนุนและปรับปรุง ไฟฟ้าส่องสว่างตามสี่แยกหรือสามแยกหรือสถานที่ที่มีความจำเป็นให้ครบทุกจุดและสนับสนุนให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือนอย่างทั่วถึง

3. นโยบายด้านสังคม คุณภาพชีวิต

เป้าหมายของการพัฒนา คือ สร้างสังคมที่มีคุณธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพทุกคนมีความมั่นคงในชีวิตได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง สร้างชุมชนให้น่าอยู่ ผู้บริหารจะขอความร่วมมือผู้นำชุมชนไม่ว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานราชการในพื้นที่กลุ่มองค์กรต่างๆในการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเอง จะทำให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง พึ่งตนเองได้ ตามศักยภาพของแต่ละชุมชน โดย

3.1 ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้สวัสดิการมีความมั่นคงและยั่งยืน

3.2 สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสพติด โดยประสานงานเครือข่ายในพื้นที่ในการสร้างมาตรการและหาแนวทางการป้องกัน

3.3 ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์ส่งเสริมการออกกำลังกายการกีฬาในชุมชน

3.4 ส่งเสริมเสริมและสนับสนุนการสร้างสุขภาพของคนในชุมชนโดยประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องออกบริการคัดกรองสุขภาพและบริการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องให้กับประชาชนที่มีภาวะเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง ภาวะไขมันในเลือดสูง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตประจำวันที่ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพของประชาชนในอนาคต

3.5 สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ โดยการจัดตั้งสำนักงานพัฒนาแบบมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานกับชุมชน หน่วยงานราชการในพื้นที่กลุ่มองค์กรต่างๆในพื้นที่

3.6 สนับสนุนกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขให้มีความรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

3.7 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสงเคราะห์ผู้สูงอายุที่ขาดไร้ผู้อุปการะหรือมีฐานะยากจนตามความจำเป็นและเหมาะสม สำหรับผู้สูงอายุทั่วไป จะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสังคมเป็นผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดี ทั้งร่างกายและจิตใจ โดยการรวมกลุ่มทำกิจกรรมทางศาสนาส่งเสริมการออกกำลังกายสร้างสุขภาพ เพื่อเป็นเสาหลักของครอบครัวได้อย่างเข้มแข็งสามารถอบรมดูแลบุตรหลานให้เป็นคนดีมีคุณภาพ และลดภาระให้บุตรหลาน

3.8 ผู้พิการและผู้ติดเชื้อ จะจัดสวัสดิการสงเคราะห์ให้ตามความจำเป็นและเหมาะสมเพื่อให้อยู่ในสังคมได้ปกติสุข

3.9 ส่งเสริมสนับสนุนและฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อมโดยการสร้างจิตสำนึกพัฒนาแบบมีส่วนร่วมตลอดทั้งแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม โดยฟื้นฟูอนุรักษ์ทรัพยากรดินอย่างเต็มที่ โดยการส่งเสริมการปลูกพืชไร่ การลดการใช้สารเคมีทางการเกษตร รวมทั้งการป้องกันการชะล้างทำลายดิน โดยการปลูกแฝกตามแนวพระราชดำริผู้บริหารจะเร่งรัดและควบคุมการกำจัดขยะด้วยวิธีการขยะรีไซเคิลและการก่อสร้างระบบกำจัดขยะด้วยวิธีการฝังกลบ ซึ่งไม่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นการลดมลภาวะโลกร้อน

4. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เป้าหมายของการพัฒนา คือ การส่งเสริมการศึกษาทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งกายใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรมและสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

4.1 ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และด้านโภชนาการอย่างเพียงพอ

4.2 ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยให้ผู้ปกครองหรือชุมชน มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการศึกษาหรือกิจกรรมการศึกษาต่างๆ

4.3 ส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับเด็ก เยาวชนและประชาชนมีความรู้คู่คุณธรรมมีเอกลักษณ์และค่านิยมความเป็นไทย เห็นคุณค่าและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.4 ส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.5 ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา รักษาประเพณีและสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น ไปโดยสนับสนุนการจัดกิจกรรม ประชาสัมพันธ์ให้ภายนอกชุมชนเข้าร่วมงานยิ่งขึ้น

4.6 ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ฟื้นฟูตำรายาพื้นเมือง ยาโบราณ และส่งเสริมสนับสนุนปราชญ์ชาวบ้านพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. นโยบายการพัฒนาด้านส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมายของการพัฒนา คือ การบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โปร่งใส ถือเป็นนโยบายสำคัญที่จะต้องพัฒนาระบบบริหารจัดการคนและสังคม สภาพแวดล้อมที่ดีและมีคุณภาพ รวมถึงอนุรักษ์ส่งเสริมทุนทางสังคมที่เข้มแข็งซึ่งเป็นรากฐานสำคัญ และยั่งยืน

5.1 ส่งเสริมพัฒนาการจัดเก็บภาษีต่างๆให้เป็นธรรมและเหมาะสมต่อท้องถิ่น โดยการพัฒนาให้ประชาชนมีความรู้ด้านภาษีต่างๆอย่างต่อเนื่อง มีการตรวจสอบระบบข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน มีการพัฒนาระบบการจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพ

5.2 จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกหมู่บ้าน โดยให้ความสำคัญกับปัญหาและความต้องการของพี่น้องทุกกลุ่มอาชีพและระดับกลุ่มปัญหา

5.3 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้จ่ายงบประมาณ โดยจะพัฒนาช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทาง และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการต่างๆในการจัดซื้อ จัดจ้าง ตรวจสอบการจ้างและคณะกรรมการพัฒนาชุดต่างๆ การที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจะมีความเข้มแข็งและมีสังคมที่สงบสุข จะต้อง มีพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะความโปร่งใสและปลอดความทุจริตในทุกระดับและทุกวงการ เริ่มตั้งแต่องค์กรบริหารส่วนตำบล ฝ่ายปกครองผู้นำชุมชน กลุ่มองค์กรเอกชน กลุ่มอาชีพฯ จะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนฯ และทิศทางในการพัฒนา

5.4 เสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบลให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

5.5 ปรับปรุงพัฒนาระบบบริการประชาชน ให้บริการเชิงรุกมากขึ้นยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานให้ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง มุ่งเน้นการจัดการความรู้และพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5.6 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของของสมาชิก องค์กรบริหารส่วนตำบล

5.7 ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดหาบุคลากรของสำนักงานให้เพียงพอเหมาะสม ตามโครงสร้างของ องค์กร

5.8 ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในวงราชการอย่างต่อเนื่องให้เป็นระบบที่โปร่งใสและสะอาด โดยการวางระบบการตรวจสอบและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ความคุ้มค่า เปิดเผย ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ต่างๆให้ประชาชนทราบอย่างถูกต้องและทั่วถึง

๓.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรตามหลัก SWOT Analysis

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT)
ในการดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<u>3.ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</u> 3.1 สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา 3.2พัฒนาส่งเสริม สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีให้แก่ประชาชน 3.3 พัฒนาส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	<u>ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม</u> - บริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย - ส่งเสริมการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การ	<u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u> 1. มีสถานบันการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา 2. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง 3. มีขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ 4. มีการส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น 5. มีการนำหลักคำสอนทางศาสนามาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
	บริหารส่วนตำบล - การเบิกจ่ายเงินภารกิจถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่โรงเรียนในสังกัด และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล คำครั่ง	<u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u> 1. ไม่มีโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง 2. บุคลากรด้านการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ไม่เพียงพอ 3. ขาดความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นในการร่วมมือพัฒนาการศึกษา 4. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้รู้จักอย่างแพร่หลาย 5. เยาวชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และไม่ให้ความสนใจในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่นของตน 6. ขาดการขยายผลชุมชนเข้มแข็งไปยังชุมชนอื่น ทำให้ส่งเสริมเฉพาะชุมชนที่มีความพร้อมเท่านั้น
<u>4.ด้านทรัพยากรธรรมชาติ</u> <u>สิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</u> 4.1การบำบัดและจัดการขยะมูลฝอย 4.2การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 4.3 การดูแล บำรุงรักษา	<u>ด้านทรัพยากรธรรมชาติ</u> <u>สิ่งแวดล้อม</u> -ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น	<u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u> 1. สภาพพื้นที่ยังเป็นสังคมชนบท การดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมยังมีไม่มากนัก 2. ไม่มีภัยธรรมชาติที่รุนแรง 3. มีคลองชลประทานผ่านในพื้นที่ <u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u> 1. ไม่มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- จัดสร้างสถานที่กำจัดขยะที่เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งมีระบบการกำจัดที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน	2.ไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล 3.พื้นที่ทางไกลกันมีครัวเรือนจำนวนมากทำให้การจัดเก็บขยะไม่ทั่วถึง 4.มีมลภาวะเป็นพิษจากการเกษตร เลี้ยงสัตว์
5.ด้านสังคมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 5.1 การสงเคราะห์ เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอดส์ 5.2 ป้องกันและระงับโรคติดต่อต่าง ๆ 5.3 ส่งเสริมการบริหารสาธารณสุข	ด้านสังคม - จัดสวัสดิการให้คนชรา คนพิการและผู้ยากไร้ -เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน -สำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับการสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหา - สำรวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อย ๆ ในท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อแก้ไขปัญหา - สำรวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ/	จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity) 1. มีสถานอนามัยในพื้นที่ อยู่ไม่ไกล 2. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ 3. มี อสม. ทุกหมู่บ้าน 4. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนาจต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า 5. มีการรวมกลุ่ม การดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน 6. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat) 1. มีงบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่บริการสาธารณสุขน้อย 2. มีประชากรจำนวนมาก การให้บริการไม่ทั่วถึง 3. มีสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค เช่น ยุงลาย นำโรคไข้เลือดออก

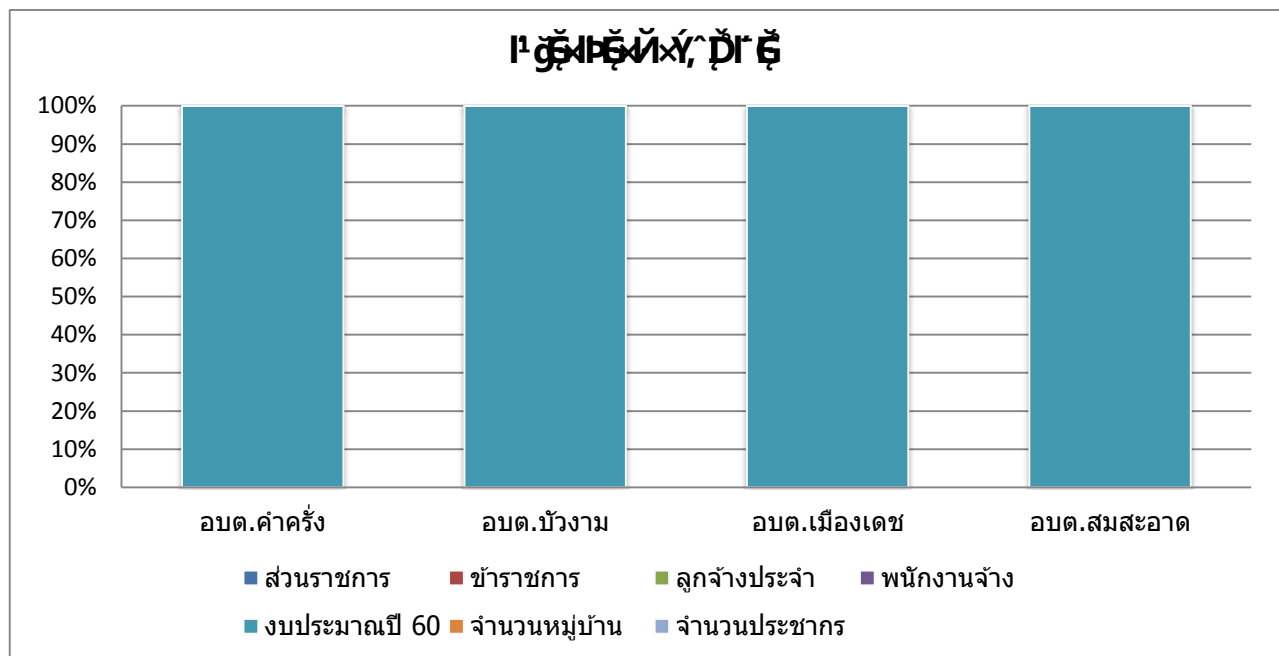
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
	บุคลากร และระยะเวลาดำเนินการ - สำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนให้ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน	
6.ด้านการเมืองการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 6.1 พัฒนาระบบการให้บริการแก่ประชาชน 6.2 พัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน 6.3พัฒนาประสิทธิภาพ ชีตความสามารถของบุคคลของท้องถิ่น	<u>ด้านการบริหารจัดการ</u> - กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง - ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่งให้มีศักยภาพสามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว - ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น	<u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u> 1. มีการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน และสามารถกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งทางการบริหารได้เอง 2. มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 3. มีงบประมาณขององค์กรเอง 4. การเมืองมีเอกภาพส่งผลให้การดำเนินการพัฒนาไปตามนโยบายของผู้บริหาร 5. มีระเบียบกฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ 6. เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่งส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว 7. มีความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น 8. มีกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน/ชุมชน ทำให้สะดวกในการประสานงานกับประชาชน <u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
		1. มีพื้นที่กระจาย การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง 2. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ 3. บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติ 4. ระบบฐานข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบันทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ 5. พนักงานยึดติดกับระบบการทำงานแบบเดิมกลัวและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 6. ช่องว่างระหว่างการติดต่อและการบริการประชาชน 7. มีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไป ทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว 8. บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 9. ขาดการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก 10. นโยบายจากส่วนกลางขาดความต่อเนื่อง 11. มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนในพื้นที่

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร

๓.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

อปท.	ส่วนราชการ	อัตรากำลังคน			งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนประชากร
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
อบต.คำครั่ง	๔	13	0	26	35,705,500	10	6,348
อบต.บัวงาม	4	14	0	18	29,000,000	15	5,362
อบต.เมืองเดช	6	22	1	34	76,082,000	29	19,086
อบต.สมสะอาด	4	33	0	29	54,550,983	13	10,900



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง อบต.บัวงาม อบต.เมืองเดช และ อบต.สมสะอาด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วน ตำบลคำครั่งได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ

2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.๕ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่งเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่งขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

3.4.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่งจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่งพบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 แบ่งออกเป้นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

4.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา	ความต้องการ
- การคมนาคมไม่สะดวก ไม่มีความปลอดภัย - ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ระบบประปาไม่ทั่วถึง และน้ำประปาไหลไม่สะดวก - สายไฟฟ้าหย่อน - สถานที่ประกอบสถานพิธี/กิจกรรม ขำรุค - น้ำท่วมขังภายในชุมชนบางช่วงเวลาฝนตกหนักอาจส่งผลให้เกิดการระบาดของโรค - ทางเดินน้ำไม่สะดวกทำให้มีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพของคนชุมชน	- พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน ร่องระบายน้ำ คลองส่งน้ำ - พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง อาคารสถานที่ - พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง ประปา ไฟฟ้าสาธารณะ - พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา	ความต้องการ
- ขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ - ราคาผลผลิตตกต่ำ / ต้นทุนการผลิตสูง - รายได้น้อย	- พัฒนาเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพ - พัฒนาแก้ไขราคาผลผลิตและต้นทุนการผลิต

4.3 ดานสาธารณสุขและสังคม

ปัญหา	ความต้องการ
- ขาดความรู้ในการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะและขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพ - การดำเนินงานด้านสาธารณสุขขาดความต่อเนื่องครอบคลุม - การจัดบริการดูแลสุขภาพผู้สูงตามนโยบายรัฐบาล - ผู้สูงอายุขาดการดูแล	- การป้องกันระงับโรคติดต่อและงานด้านสาธารณสุข - การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส

4.3 ดานสาธารณสุขและสังคม (ต่อ)

ปัญหา	ความต้องการ
-------	-------------

- ผู้ประกอบการอาหารขาดความรู้ด้านสุขาภิบาล - การระบาดของโรคต่าง ๆ - การจัดการขยะไม่ถูกสุขลักษณะ - นักเรียนมีปัญหาพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ ด้านอารมณ์และสังคม - การระบาดของยาเสพติด - การลักขโมย - ผู้ด้อยโอกาสขาดที่อยู่อาศัยที่มั่นคง	
---	--

4.4 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหา	ความต้องการ
- กระบวนการจัดการเรียนการสอนไม่สะดวก - ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - เด็กขาดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง/ขาดแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - นักเรียนขาดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรที่ต้องการ	- ส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ - ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา	ความต้องการ
-------	-------------

- ป่าชุมชน การบุกรุกพื้นที่ป่าชุมชน - ขยะ ชุมชนไม่มีที่ทิ้งขยะ /ทิ้งขยะไม่เป็นที่ - ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการรักษาสิ่งแวดล้อม	- ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - บริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
--	--

๔.๖ ด้านการเมืองและการบริหารองค์กร

ปัญหา	ความต้องการ
- แนวเขตที่สาธารณะ มีการรุกล้ำแนวเขตที่สาธารณะ - แนวเขตไม่ชัดเจน - เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - พัฒนาบุคลากร

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการประเมินภาพปัญหา ความต้องการ และความคิดเห็นพบว่าการบริหารงานของ อบต.คำครั่ง มีสภาพปัญหาที่สามารถแยกได้เป็นปัญหาของบุคคล 2 กลุ่มหลัก คือ

1. กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.คำครั่ง
2. กลุ่มประชาชนผู้รับบริการจาก อบต.คำครั่ง

ซึ่งทั้ง 2 กลุ่ม ได้นำเสนอปัญหา ความต้องการและความคิดเห็น สรุปได้ตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง สรุปปัญหาและความต้องการของกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ปัญหา	ความต้องการ
1. ด้านงบประมาณ - หน่วยงานได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสมกับภารกิจ	1. ด้านงบประมาณ - จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจ และการพัฒนาของหน่วยงาน
2.การบริหารทรัพยากรมนุษย์ - การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมีน้อย - มีความขัดแย้งกันในหน่วยงาน บุคลากรขาดความร่วมมือไม่มีความสามัคคี -บุคลากรขาดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจให้มากขึ้น - เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน -แนะแนวชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
3.การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการ	3. การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร - เพิ่มการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลาย

ปัญหา	ความต้องการ
ปฏิบัติงานยังไม่ทั่วถึง - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะยังขาดคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายในการเชื่อมโยงข้อมูล - ระบบสารสนเทศที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ - ระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ - ขาดระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในหน่วยงานเดียวกัน หรือระหว่างหน่วยงาน - บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ช่องทางมากขึ้น - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารให้เพียงพอ และทั่วถึงในการปฏิบัติงาน - พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์ - พัฒนาระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรให้ทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ - เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และ ทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จากตาราง อธิบายรายละเอียดของปัญหาและความต้องการของกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละประเด็นได้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านงบประมาณ

ปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอ สาเหตุมาจาก การจัดสรรงบประมาณให้กับ อบต.คำครั่ง น้อย และอบต.คำครั่ง มีจำนวน 10 หมู่บ้าน การส่งเสริมการพัฒนาในหมู่บ้านมีมาก ภารกิจและความต้องการต่างๆมุ่งเน้นไปในด้านการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ไม่สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างทั่วถึงและ ไม่เพียงพอ ขาดการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น งบประมาณประเภทค่าตอบแทนและใช้สอยที่นำไปจ่ายในส่วนที่ไม่จำเป็น เช่น การใช้จ่ายเป็นค่าตอบแทน ค่าอาหารทำการนอกเวลา

2. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บุคลากรขาดประสบการณ์ไม่เพียงพอในการทำงาน เช่น เพิ่งเริ่มมาบรรจุงานใหม่แต่ต้องรับผิดชอบงานทันที ขาดการอบรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำหน้าที่ บุคลากรไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นมีการโยกย้ายสายงานบ่อยส่งผลให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและล่าช้า เพราะต้องมีการศึกษางานใหม่ การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมีน้อย ยังมีความขัดแย้งกันในหน่วยงาน ขาดความร่วมมือไม่สามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวก

3. ด้านการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร

ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เช่น ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร ปัญหาในการสื่อสารระหว่างหน่วยงานกับส่วนกลาง ขาดระบบการสื่อสารที่ดี ไม่ชัดเจน ลำช้า ผู้รับข้อมูลข่าวสารมาจากอำเภอแล้วไม่นำมาถ่ายทอดให้บุคลากร ในองค์กรในสำนักงานได้รับทราบข้อมูลนั้น ขาดความร่วมมือหรือประสานงานกันในหน่วยงานเดียวกันหรือต่อหน่วยงานอื่น การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาเนื่องจากมีหัวหน้าหลายคนทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน บางครั้งสั่งงานไม่ตรงตามแผนงานและการสั่งงานส่วนใหญ่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร การเปิดเผยข้อมูลจะทำเฉพาะที่ได้รับผลประโยชน์ต่อตัวเองและหน่วยงานตัวเองเท่านั้น ทำให้การรับข้อมูลไม่ครบถ้วน การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง อุปกรณ์ เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร เช่น อินเทอร์เน็ต แฟกซ์ โทรศัพท์ สัญญาณการติดต่อไม่ดี หรือระบบการให้บริการขัดข้องมีความเร็วต่ำ อุปกรณ์สื่อสารไม่เพียงพอ เช่น หอกระจายข่าว เสียตามสาย โทรสาร คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนไม่ได้รับข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์

ตารางที่ สรุปปัญหาและความต้องการของกลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

ปัญหา	ความต้องการ
1. การให้บริการ - การให้บริการไม่ทั่วถึง การบริการมีความล่าช้า หลายขั้นตอน - ผู้ปฏิบัติงานไม่กระตือรือร้น และไม่เอาใจใส่ในการให้บริการแก่ประชาชน - การปฏิบัติงาน และให้บริการของ อบต. มีลักษณะการรับนโยบายมาปฏิบัติ ขาดการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้าใจ ทำให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	1. การให้บริการ - ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็ว - เสริมสร้างจิตบริการ (service mind) ให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ - การดำเนินงานควรสนับสนุนให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ของ อบต.ให้มากขึ้น
2. การสื่อสาร - การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง - การเปิดเผยข้อมูลจะทำเฉพาะที่ได้รับผลประโยชน์ต่อตัวเองและหน่วยงานตัวเองเท่านั้น	2. การสื่อสาร - จัดระบบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนได้รับทราบอย่างถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน รวดเร็ว และเข้าถึงได้ง่าย

จากตาราง อธิบายรายละเอียดของปัญหาและความต้องการของกลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ด้านการให้บริการ

ปัญหาด้านการบริการไม่ทั่วถึง เนื่องจาก อบต.คำครั่ง มีพื้นที่กว้างมีประชากรจำนวนมาก การบริการของ อบต.ยังไม่ทั่วถึงในบางพื้นที่ มีความล่าช้า ไม่เอาใจใส่การวางแผนโครงการพัฒนาในพื้นที่ ไม่ตรงกับความต้องการของชุมชน เช่น ชุมชนต้องการให้ดำเนินการโครงการก่อสร้างถนน หรือระบบประปาขนาดใหญ่ แต่ไม่สามารถนำ

แผนมาดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ ที่จะดำเนินการให้กับชุมชน จำนวน 10 หมู่บ้าน ทำให้ระดับชุมชนในท้องถิ่นเสียผลประโยชน์ การให้บริการไม่ทั่วถึง และล่าช้า ส่งผลให้ไม่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการสื่อสารของ อบต.

ขาดระบบการสื่อสารที่ดี ไม่ชัดเจน ล่าช้า การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง อุปสรรคในการรับข้อมูลข่าวสาร คือ มีเครื่องมือการสื่อสารไม่เพียงพอ เนื่องจากอยู่ไกลไม่ได้ยินหรือกระจายข่าว และการเปิดเผยข้อมูลจะทำเฉพาะที่ได้รับผลประโยชน์ต่อตัวเองและหน่วยงานตัวเองเท่านั้น ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน

สรุปความต้องการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานภาครัฐ

ความต้องการของหน่วยงาน และประชาชนในพื้นที่ที่ต้องการให้ภาครัฐแก้ไข ปรับปรุงเรียงลำดับตามความต้องการของแต่ละกลุ่มจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ

1. ด้านงบประมาณ

จัดสรรงบประมาณให้มีเหมาะสมกับการดำเนินงานในแต่ละแผนงาน จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ และไม่ควรกำหนดกรอบมากเกินไป

2. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับการให้บริการประชาชน เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรให้มากขึ้น สร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรมีความรักในองค์กร ในหน่วยงาน เน้นการทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี รู้จักบทบาทหน้าที่ มีการจัดสรรงานอย่างเหมาะสม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

3. ด้านการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร

การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงานเพื่อการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล จัดระบบการให้ข้อมูลข่าวสารให้ชัดเจนและครบถ้วน รวดเร็ว ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ควรมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบของหน่วยงานภาครัฐด้วย เพื่อการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนเพิ่มการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทางมากขึ้น เช่น เอกสาร การลงพื้นที่จริง จัดสรรให้มีการเพิ่มอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้เพียงพอ

2. กลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

1. ด้านการให้บริการ

การให้บริการควรมีการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้น้อยลง เท่าที่จำเป็น เพื่อให้มีการบริการด้วยความรวดเร็ว ให้บริการอย่างทั่วถึง ให้บริการด้วยความเต็มใจ ให้คำแนะนำแก่ประชาชนให้มากขึ้น เน้นการบริการที่มีความจำเป็นต่อความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นลำดับสำคัญ เช่น รถกู้ชีพ เพื่อจะได้ใช้บริการพี่น้องผู้เก็บ

ไว้ฉุกเฉิน ควรมีการส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการประกอบอาชีพโดยเน้นหลักการพึ่งตนเอง เช่น ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ให้มากขึ้น โดยการผลิตน้ำหมักชีวภาพใช้เอง การบริการที่มีมาตรฐาน ยึดหลักคุณธรรม ให้บริการตามลำดับคิว และส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้การให้บริการของหน่วยงานภาครัฐมีคุณภาพมากขึ้นในการวางแผนงานให้มีการนำแผนชุมชนมาวิเคราะห์และจัดให้มีส่วนร่วมทุกหัวหน้าส่วนให้ยึดแผนจากพื้นที่ เนื่องจากพื้นที่เข้าใจปัญหาได้ดี จัดให้มีการแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นและตรงต่อความต้องการของแต่ละพื้นที่ สร้างการทำงานเชิงบูรณาการของหน่วยงานภาครัฐ และการดำเนินงานเกี่ยวกับนโยบายเร่งด่วน/เฉพาะกิจ ขอให้ใช้เป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานภาครัฐด้วย

2. ด้านความโปร่งใส

ควรมีระบบการตรวจสอบการดำเนินงานภาครัฐที่ชัดเจน และควรมีการถ่วงดุลอย่าง เสมอ

ภาคจากทุกภาคส่วน และตรวจสอบได้การดำเนินงานควรมีการสนับสนุนและเพิ่มการมีส่วนร่วมภาคประชาชนให้มากขึ้น จัดอบรมเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงานให้บุคลากรภาครัฐเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3. การสื่อสารขององค์กรภาครัฐ

ควรเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงานเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จัดระบบ

การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ และเข้าถึงได้ง่าย ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และการให้บริการ ข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อหน่วยงานภาครัฐด้วย เพื่อการสร้าง ความเข้าใจแก่ประชาชน และผู้มีส่วนได้เสีย

จากประเด็นปัญหา ความต้องการและความคิดเห็นที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ นำมาสรุปประเด็นการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางในการดำเนินงานได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง สรุปประเด็นการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางการดำเนินงาน

ประเด็นการวิเคราะห์	สภาพปัญหา	แนวทางการดำเนินงาน
---------------------	-----------	--------------------

1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	- การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมีน้อย - มีความขัดแย้งกันในหน่วยงาน บุคลากรขาดความร่วมมือไม่มีความสามัคคี -บุคลากรขาดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	- พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจให้มากขึ้น - เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน -แนะแนวชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
2.ด้านงบประมาณ	- หน่วยงานได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสมกับภารกิจ	- จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจและการพัฒนาของหน่วยงาน
ประเด็นการวิเคราะห์	สภาพปัญหา	แนวทางการดำเนินงาน

3.การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร	- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยังไม่ทั่วถึง - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะยังขาดคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายในการเชื่อมโยงข้อมูล - ระบบสารสนเทศที่มียังไม่มีประสิทธิภาพ - ระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ - ขาดระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในหน่วยงานเดียวกัน หรือระหว่างหน่วยงาน - บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	- เพิ่มการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทางมากขึ้น - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารให้เพียงพอ และทั่วถึงในการปฏิบัติงาน - พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์ - พัฒนาระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรให้ทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ - เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
----------------------------------	---	---

การเปรียบเทียบเพื่อกำหนดทางเลือกกลยุทธ์หรือแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่งในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

กลยุทธ์/แนวทาง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.ส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้และฝึกอบรม	๑.จำนวนครั้งที่ได้ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพนักงาน ๒.ร้อยละของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมของจำนวนทั้งหมด	๑ โครงการ ร้อยละ ๘๐	๑ โครงการ ร้อยละ ๙๐	๑ โครงการ ร้อยละ ๑๐๐	
๒.เสริมสร้างวินัย จริยธรรม และป้องกันการทุจริตมิชอบ	จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ได้จัดให้พนักงานเข้าร่วม	๓ กิจกรรม	๔ กิจกรรม	๕ กิจกรรม	
๓.เสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการจ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.จำนวนครั้งที่เก็บสถิติค่าปริมาณงานที่เกิดขึ้นของพนักงานทุกตำแหน่งและทำสำนึก/กอง ๒.จำนวนครั้งที่ตรวจสอบผลการใช้จ่ายจากรายจ่ายจริงของงบประมาณที่ผ่าน	๒ ครั้ง ๒ ครั้ง	๒ ครั้ง ๒ ครั้ง	๒ ครั้ง ๒ ครั้ง	

	มากับประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี				
--	--------------------------------------	--	--	--	--

กลยุทธ์/แนวทาง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔.เสริมสร้างการสื่อสารและแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน	จำนวนช่องทางการสื่อสารหรือการถ่ายทอดนโยบาย	๒ ช่องทาง	๓ ช่องทาง	๔ ช่องทาง	
๕.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม	๑ กิจกรรม	๒ กิจกรรม	๓ กิจกรรม	
๖.เสริมสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีการสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนตำบล	๔ กิจกรรม	๕ กิจกรรม	๖ กิจกรรม	
๗.เสริมสร้างความสามัคคีและขจัดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร	๑.จำนวนกิจกรรมสร้างความสามัคคี ๒.จำนวนร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๓.ระดับความสำเร็จของการจัดทำกิจกรรม	๒ โครงการ ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๘๐	๓ โครงการ ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๙๐	๔ โครงการ ร้อยละ ๙๐ ร้อยละ ๑๐๐	

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา 16 (2) แห่งพระราชบัญญัติ

กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมาตรา 67 (1) แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537

(๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ มาตรา 16 (2)

(๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา มาตรา 68 (1)

(๔) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง มาตรา 68 (2)

(๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา 16 (4) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

(๖) การสาธารณสุขการ มาตรา 16 (5) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

(๗) การควบคุมอาคาร มาตรา 16 (28) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา มาตรา 16 (5) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

(๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา 16 (28) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา 16 (19) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา 50 (4)

(๕) ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา 50 (7)

(๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา 50 (3)

(๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา 16 (13)

(๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา 16 (3)

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล มาตรา

(๔) แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา 68 (7) พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2496

(๒) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การอนุญาตให้จัดตั้งโรงงาน การบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวการส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมอาชีพ และการลงทุนในระดับชุมชน

(๓) **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 16 (24) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

(2) ลดปริมาณขยะ นำของที่ใช้แล้วมาหมุนเวียนและนำขยะเข้าสู่ขบวนการผลิตใหม่

(3) การบำบัดน้ำเสียในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

(4) การติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

6. **ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาโบราณสถาน บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา 66 (8) พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.2496 มาตรา 16 (11) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) เผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะ

(2) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

(3) เน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบันเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลภายนอกต่อการพัฒนา

ท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เป็นเครื่องมือโดยผ่านกระบวนการประชุมร่วมกันทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคประชาชน โดยสรุป ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength – S) ๑. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกันได้ทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. ส่งผลให้ อบต. ส่งผลในราษฎรในตำบลคำครั่งมีความรักสามัคคี ๒. มีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำการเกษตรและส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ๓. มีจำนวนหมู่บ้านใกล้เคียงและมีถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ๔. พื้นที่ตั้งอยู่ไม่ห่างจากตัวอำเภอการติดต่อราชการสะดวก	จุดแข็ง (Strength – S) ๑. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกันได้ทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. ส่งผลให้ อบต. ส่งผลในราษฎรในตำบล คำครั่งมีความรักสามัคคี ๒. มีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำการเกษตรและส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ๓. มีจำนวนหมู่บ้านใกล้เคียงและมีถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ๔. พื้นที่ตั้งอยู่ไม่ห่างจากตัวอำเภอการติดต่อราชการสะดวก
--	---

โอกาส (Opportunity – O) ๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. หน่วยงานต่างๆภายนอกองค์กรสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน โครงการตามยุทธศาสตร์จังหวัด ๓. อบต.ให้ความสำคัญในการพัฒนาสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตามนโยบายรัฐบาล	ข้อจำกัด (Threat – T) ๑. อบต.มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมากดังนั้นทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น ๒. ขาดการรวมกลุ่ม การประยุกต์องค์ความรู้ด้านการเกษตร ที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ๓. อบต. คำครั่ง ไม่มีการพัฒนาด้านการตลาด แหล่งตลาด แข่งขันกับชุมชนเมืองมีข้อจำกัด ๔. ขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชนในการดูแลบำรุงรักษา
--	--

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและมีการให้บริการ Internet ตำบลเพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ๕. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นมีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง ๖. มีสถานีสูบน้ำด้วยพลังไฟฟ้าทำให้ชุมชนสามารถทำการเกษตรนอกฤดูการได้	
--	--

จากวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง มีบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยมีได้มีเพียงหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น วัตถุประสงค์หลักก็คือ ต้องการให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ดี โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารและตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ให้ได้มากที่สุด การจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ซึ่งแสดงถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอก และ แผนชุมชนของตำบลคำครั่ง

6. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง จะดำเนินการ มีดังนี้

6.1 การกิจหลัก

6.1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

6.1.1 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

6.1.2 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

6.1.3 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.1.4 ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

6.1.5 ด้านการส่งเสริมการศึกษา

6.1.6 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.2 ภารกิจรอง

6.2.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

6.2.2 การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

6.2.3 การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

6.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

6.2.5 การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

6.2.6 การส่งเสริมนันทนาการและกีฬา

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์

SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔.ส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ๕.เข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่นการค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ๖.พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน ๗.มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ๘.มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร	<u>ข้อจำกัด T</u> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัย ๖.พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน ๗.กฎหมาย ระเบียบข้อสั่งการยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศอย่างทั่วถึง มีการประสานงานกันทางระบบสารสนเทศให้การสั่งการได้รวดเร็ว	<u>จุดอ่อน W</u> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. การคมนาคมเส้นทางการมาทำงานค่อนข้างไม่เอื้ออำนวย เนื่องจากถนนเส้นทางในหมู่บ้านเป็นหลุมเป็นบ่อ บางครั้งต้องหลีกเลี่ยงเส้นทางเสียเวลากับการเดินทางถึงเข้าสำนักงานช้า
<u>โอกาส O</u> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท	<u>ข้อจำกัด T</u> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน หรือระบบยึดหยุ่น เกิดการทำงานแบบสองมาตรฐาน การดำเนินการทางวินัยค่อนข้างไม่ชัดเจน ไม่เข้มงวด 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ
-------------------------------------	--

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่งได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานควบคุมเทศาภิบาล 1.2 งานปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล 1.3 งานบริหารงานทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานนโยบายและแผน - งานรัฐพิธี	1.สำนักปลัด อบต. 1.1 งานอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานควบคุมเทศาภิบาล 1.2 งานปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานรักษาความสงบ - งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะ 1.3 งานบริหารงานทั่วไป	

- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 2.2 งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานการบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานรายงานทางการเงิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียน - ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานธุรการประจำกองคลัง	
--	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล	3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล	

3.3 งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ 4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารทั่วไป - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานงานวางแผนและสถิติ 4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.3 งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ 4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารทั่วไป - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานงานวางแผนและสถิติ 4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานภูมิปัญญาท้องถิ่น	
---	---	--

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 – 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
2	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>สำนักงานปลัด (01)</u>								
3	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด) <u>งานบริหารงานทั่วไป</u>	1	1	1	1	-	-	-	
4	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	
5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
6	คนงานทั่วไป <u>งานการเจ้าหน้าที่</u>	1	1	1	1	-	-	-	
7	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) <u>งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</u>	1	1	1	1	-	-	-	
8	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน <u>งานการเกษตร</u>	2	2	2	2	-	-	-	
10	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
11	คนสวน <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	1	1	1	1	-	-	-	
12	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	1	1	1	1	-	-	-	
13	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง) <u>งานนโยบายและแผน</u>	1	1	1	1	-	-	-	
14	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
15	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	1	1	1	1	-	-	-	
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	2	2	2	2	-	-	-	
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองคลัง (04)								
1	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) <u>งานการเงินการบัญชี</u>	1	1	1	1	-	-	-	
2	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>	1	1	1	1	-	-	-	
4	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
	กองช่าง (05)								
1	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) <u>งานก่อสร้าง</u>	1	1	1	1	-	-	-	
2	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
3	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	
4	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	
5	ช่างปูน (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (08)								
1	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	-	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม รอรับโอน
	<u>งานบริหารการศึกษา</u>								
2	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
3	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)</u>								
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำครั่ง</u>								
4	ครู	2	2	2	2	-	-	-	
5	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
6	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาสมบูรณ์</u>								
7	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
8	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
9	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาवल</u>								
10	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
11	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
12	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาประตู</u>								
13	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
14	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	46	54	54	54		-	-	

**** การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเท่านั้น**

องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนตำบลคำครั่ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ปัจจุบัน มี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. สำนักงานปลัด

- | | |
|--------------------------|----------|
| 1.1 พนักงานส่วนตำบล | 7 อัตรา |
| 1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ | 10 อัตรา |
| 1.3 พนักงานจ้างทั่วไป | 3 อัตรา |

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่าง

ข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอม ข้อพิพาทต่างๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กองคลัง

- | | |
|--------------------------|---------|
| 2.1 พนักงานส่วนตำบล | 4 อัตรา |
| 2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ | 3 อัตรา |

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับการนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ

เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเงินเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองคลัง

3. กองช่าง

- | | |
|--------------------------|---------|
| 3.1 พนักงานส่วนตำบล | ๒ อัตรา |
| 3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ | 3 อัตรา |

มีอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร

สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการประปา จัดทำทะเบียน สิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | |
|--------------------------|---------|
| 4.1 พนักงานส่วนตำบล | 1 อัตรา |
| 4.2 พนักงานครู | 6 อัตรา |
| 4.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ | 3 อัตรา |

4.4 พนักงานจ้างทั่วไป

4 อัตรา

มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการ งานการศึกษา งานขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและงานศิลปกรรม งานทางการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตรแบบเรียนทุกระดับที่อยู่ในความควบคุมของทางราชการ ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษา การแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพการจัดการบริการและส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทางการศึกษา การวางแผนการศึกษาการวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา และรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ 3.1.3 เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานส่วนตำบล	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	2	-	5	3
	งานนโยบายและแผน	1	-	1	-
	งานการเจ้าหน้าที่	1	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร	-	-	1	-
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-

	งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	2	-
	งานพัฒนาชุมชน	1	-	2	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	2	-	1	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	1	-	1	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	1	-	1	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	1	-	๒	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	1	-	1	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	1	-	1	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และงานกีฬาและนันทนาการ	6	-	2	-
	งานกีฬาและนันทนาการ	-	-	-	-

บทวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่งได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน		
1.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	จำนวน	1	อัตรา
2	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	1	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	2	อัตรา
	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>					
1.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	1	อัตรา
2.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	1	อัตรา
3.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	1	อัตรา
4	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก	จำนวน	1	อัตรา

5.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง.	จำนวน	1	อัตรา
	<u>พนักงานจ้าง</u>					
1.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
2.	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
3.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ(คุณวุฒิ)		จำนวน	2	อัตรา
4.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)		จำนวน	2	อัตรา
5.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)		จำนวน	2	อัตรา
6.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ภารกิจ(คุณวุฒิ)		จำนวน	1	อัตรา
7.	คนสวน	ภารกิจ(ทักษะ)		จำนวน	1	อัตรา
8.	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป		จำนวน	2	อัตรา
9.	คนงานทั่วไป	ทั่วไป		จำนวน	1	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	18	อัตรา
	<u>กองคลัง</u>					
1.	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	1	อัตรา
2.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	1	อัตรา
3.	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	1	อัตรา
4.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง/ชง	จำนวน	1	อัตรา
	<u>พนักงานจ้าง</u>					
1.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ		จำนวน	1	อัตรา
2.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ		จำนวน	1	อัตรา
3.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ		จำนวน	1	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	6	อัตรา
	<u>กองช่าง</u>					
1.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	1	อัตรา
2.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	1	อัตรา
	<u>พนักงานจ้าง</u>					
1.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ		จำนวน	1	อัตรา

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน
-------	---------	---------------	-------	-------

2.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)		จำนวน	1	อัตรา
3.	ช่างปูน	ภารกิจ(ทักษะ)		จำนวน	1	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	5	อัตรา
	กองการศึกษาฯ					
1.	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อำนาจ ท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	-	อัตรา
2.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	1	อัตรา
3.	ครู	สายงานการสอน	คศ.1	จำนวน	5	อัตรา
4.	ครู	สายงานการสอน	ครูผู้ช่วย	จำนวน	1	อัตรา
	พนักงานจ้าง					
1.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ภารกิจ(คุณวุฒิ)		จำนวน	1	อัตรา
2.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ(คุณวุฒิ)		จำนวน	2	อัตรา
3.	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก	ทั่วไป		จำนวน	2	อัตรา
4.	คนงานทั่วไป	ทั่วไป		จำนวน	2	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น			จำนวน	14	อัตรา
	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น			จำนวน	45	อัตรา

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่งมีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ (อัตรา)
1	บริหารท้องถิ่น	กลาง	1
2	บริหารท้องถิ่น	ต้น	1
3	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	4
4	วิชาการ	ปก/ชก	7
5	ทั่วไป	ปง/ชง	3
6	สายงานการสอน	คศ.1	5
7.	สายงานการสอน	ครูผู้ช่วย	1
8	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	คุณวุฒิ	23
9	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	ทักษะ	2
10	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	7

จำนวน
ส่วนตำบล
พนักงาน
ละส่วน

เมื่อได้
พนักงาน
และ
จ้าง ในแต่
ราชการ

แต่ละสาขายานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสาขายานที่มีในกรอบ อัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสาธารณสุขและสังคม
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน	- ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ - ขั้นพื้นฐานสะดวกและครอบคลุมทุกพื้นที่ - ประชาชนมีน้ำเพื่อทำการเกษตรอย่างเพียงพอ - ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน ท่อระบายน้ำ - คลองส่งน้ำ - ก่อสร้าง ปรับปรุงอาคารสถานที่ - ก่อสร้าง ปรับปรุงระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ - ก่อสร้าง ปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.นักวิชาการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	- ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ - เสริมสร้างทักษะการประกอบอาชีพ - แก้ไขปัญหาการค้าผลผลิตและต้นทุนการผลิต	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - พัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - นักวิชาการเงินและบัญชี - จพง.ธุรการ /ผช.จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา สาธารณสุขและสังคม	- ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี - ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี - การป้องกันระงับโรคติดต่อและงานด้านสาธารณสุข	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - น ก พั ฒ น า ชุ ม ช น /ผ ช .

	- ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส	นักพัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ/ผช.จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการศาสนา และวัฒนธรรม	- การศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น - ชุมชนอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา กีฬาและนันทนาการ - ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี	- รองปลัด อบต. - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา - ครู - ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ - ส่งเสริม อนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - บริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ / ผช.จพง.ธุรการ - จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารองค์กร	- ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา - อบต.คำครั่ง มีประสิทธิภาพในการบริการ - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - พัฒนาบุคลากร	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - จพง.ธุรการ / ผช.จพง.ธุรการ

9 การค่าใช้จ่ายกับเงินต้นผลประโยชน์ตอบแทน องค์การบริหารส่วนตำบล อ่างทอง จ.สุพรรณบุรี

ที่	ชื่อผลงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน หัวหน้า	จำนวนวิทยุภัณฑ์		อัตราค่าตอบแทน จะต้องใช้ของ ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราส่วน เงิน/ สด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานชั้นต้น)	กลาง	1	1	589,080	1	1	1	-	-	-	16,320	16,560	16,320	605,400	621,960	638,280	
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานชั้นต้น)	ต้น	1	1	341,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	353,640	365,760	378,360	
ส่วนงานที่(01)																		
3	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	365,760	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	378,360	391,320	404,640	
4	นักวิเคราะห์นโยบายแผน	ชำนาญการ	1	1	282,600	1	1	1	-	-	-	11,280	11,760	11,880	293,880	305,640	317,520	
5	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	1	293,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	
6	นักบริหารบุคคล	ชำนาญการ	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญาน	1	1	239,640	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880	
พนักงานส่วนราชการ																		
8	ผู้ช่วยสำนักงานวิเคราะห์นโยบายแผน		1	1	221,040	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	229,920	239,160	248,760	
9	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		1	1	213,480	1	1	1	-	-	-	8,640	8,885	9,240	222,120	231,005	240,245	
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		2	2	278,520	2	2	2	-	-	-	11,160	11,640	12,120	289,680	301,320	313,440	
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		2	2	213,480	2	2	2	-	-	-	8,640	8,885	9,240	222,120	231,005	240,245	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		2	2	296,760	2	2	2	-	-	-	12,000	12,480	12,960	308,760	321,240	334,200	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		1	1	131,520	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,800	142,320	148,080	
14	คนสวน		1	1	138,360	1	1	1	-	-	-	5,640	5,760	6,000	144,000	149,760	155,760	
พนักงานทั่วไป																		
15	พนักงานขับรถยนต์		2	2	216,000	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	
16	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
กองคลัง(04)																		
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	418,080	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	311,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	
19	นักวิชาการจัด	ป/ช	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ขอใช้บัญชีกรม
20	เจ้าพนักงานเสดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	1	1	149,640	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,360	155,640	162,000	168,360	
พนักงานส่วนราชการ																		
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	136,680	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,200	147,960	153,960	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัด		1	1	126,480	1	1	1	-	-	-	5,160	5,280	5,520	131,640	136,920	142,440	
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเสดเก็บรายได้		1	1	116,760	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	126,360	131,520	
กองช่าง (05)																		
24	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	418,080	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	
25	นายช่างโยธา	ชำนาญาน	1	1	234,960	1	1	1	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	
พนักงานส่วนราชการ																		
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	142,920	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	
27	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	174,120	1	1	1	-	-	-	6,965	7,320	7,560	181,085	188,405	195,965	
28	ช่างปูน (ผู้มีทักษะ)		1	1	116,760	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	126,360	131,520	
รวมไป			32	31	6,936,840	32	32	32	-	-	-	244,685	251,770	258,720	7,181,525	7,433,295	7,692,015	

9 การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นประโยชน์อื่น องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอชุม จังหวัดอุตรดิตถ์																		
ที่	ชื่อรายการ	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราส่วน เพิ่ม/ ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	ยอดรวม		32	31	6,936,840	32	32	32	-	-	-	244,685	251,770	258,720	7,181,525	7,433,295	7,692,015	
	งบกลาง																	
	งบกลาง																	
29	เอกอภการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าจ้าง
30	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	1	1	262,560	1	1	1	-	-	-	8,640	8,880	9,000	271,200	280,080	289,080	
	พนักงานส่วนราชการ																	
31	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	1	201,600	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,760	209,760	218,160	226,920	
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา																	
32	ครู	คศ1	2	2	513,240	2	2	2	-	-	-	20,880	21,360	22,080	534,120	555,480	577,560	ครูอัตราจ้าง
33	ครูผู้สอน	ครูผู้สอน	1	1	198,840	1	1	1	-	-	-	8,880	7,200	9,360	207,720	214,920	224,280	ครูอัตราจ้าง
34	คนงานทั่วไปปฏิบัติงานที่ผู้สอน		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	จ้างเหมา
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา																	
35	ครู	คศ1	1	1	253,800	1	1	1	-	-	-	10,200	10,680	11,040	264,000	274,680	285,720	ครูอัตราจ้าง
36	ผู้ช่วยครูผู้สอน		1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	-	-	-	112,800	112,800	112,800	ครูอัตราจ้าง
					32,160							5,880	6,120	6,360	38,040	44,160	50,520	จ้างเหมา
37	คนงานทั่วไปปฏิบัติงานที่ผู้สอน		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ครูอัตราจ้าง
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา																	
38	ครู	คศ1	1	1	253,800	1	1	1	-	-	-	10,200	10,680	11,040	264,000	274,680	285,720	ครูอัตราจ้าง
39	ผู้ช่วยครูผู้สอน		1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	-	-	-	112,800	112,800	112,800	ครูอัตราจ้าง
					98,760							8,520	8,880	9,240	107,280	116,160	125,400	จ้างเหมา
40	คนงานทั่วไปปฏิบัติงานที่ผู้สอน		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	จ้างเหมา
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา																	
41	ครู	คศ1	1	1	258,840	1	1	1	-	-	-	10,200	10,680	11,040	269,040	279,720	290,760	ครูอัตราจ้าง
42	คนงานทั่วไปปฏิบัติงานที่ผู้สอน		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
(4)	รวม		45	45	8,160,600	54	54	54	-	-	-	275,105	282,670	290,100	8,581,025	8,878,695	9,184,395	
(5)	ประมาณการประโยชน์อื่น 20 %														1,716,205	1,775,739	1,836,879	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น														10,297,230	10,654,434	11,021,274	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของประมาณการประจำปี														27.46	27.06	26.66	

9 การค่าใช้จ่ายกับเงินต้นและประโยชน์ อธิการิการ่งท่ารถคั่ง อำเภอชุม จังหวัดอุบลราชธานี

			ที่ก	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑	35,705,500.00	บาท	ฐานตามหนังสือ ว.๕๓	37,490,775.00	39,365,314.00	41,333,579.00
เงินอุดหนุนจากงบอุดหนุน 2560	2,124,040.00	บาท	ฐานหักเงินอุดหนุน	๓๕,๒๖๖,๗๓๕.๐๐	๓๖,๒๓๙,๕๗๙.๐๐	๓๘,๘๖๗,๘๔๔.๐๐
อุดหนุนเบี้ยยังชีพจากงบอุดหนุน 2560	8,204,400.00	บาท	ฐานหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ	๒๖,๖๕๕,๙๓๐.๐๐	๒๗,๖๓๕,๙๔๐.๐๐	๒๙,๖๗๖,๒๓๐.๐๐

หมายเหตุ: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2560 (35,705,500 บาท) เพื่ห้มีอัตรา 5 เป็นฐานการคำนวณ

สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 และ 2563 ให้ใช้ข้อบัญญัติอัตรา 5 เป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้

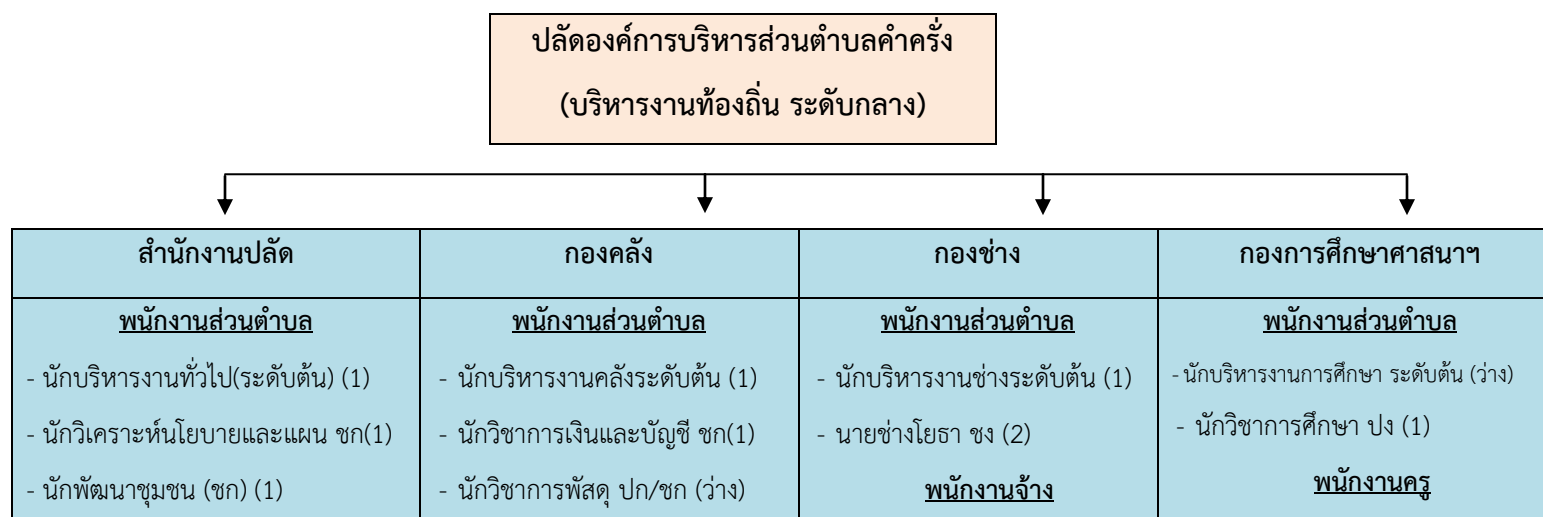
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พศ 2561 ให้ใช้ฐานการเพิ่ขึ้นอัตรา 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 จำนวน 35,705,500 บาท $(35,705,500 \times 5\%) + 1,785,275 = 37,490,775$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พศ 2562 ให้ใช้ฐานการเพิ่ขึ้นอัตรา 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 จำนวน 37,490,775 บาท $(37,490,775 \times 5\%) + 1,874,538.75 = 39,365,313.75$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พศ 2563 ให้ใช้ฐานการเพิ่ขึ้นอัตรา 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 จำนวน 39,365,313.75 บาท $(39,365,313.75 \times 5\%) + 1,968,265.68 = 41,333,579.43$

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุอยู่ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ย้งนำมาคิดตามเป็นภาระค่าใช้จ่ายกับเงินต้นและประโยชน์ ตามมาตรา 35 (ตัวอย่างตารางที่มีเอกสารแนบ)

* ข้อมูลของเงินต้น (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลของเงินต้นของบัญชีแสดงต้นทุนรายปีและงบการเงินตามแบบราชการ

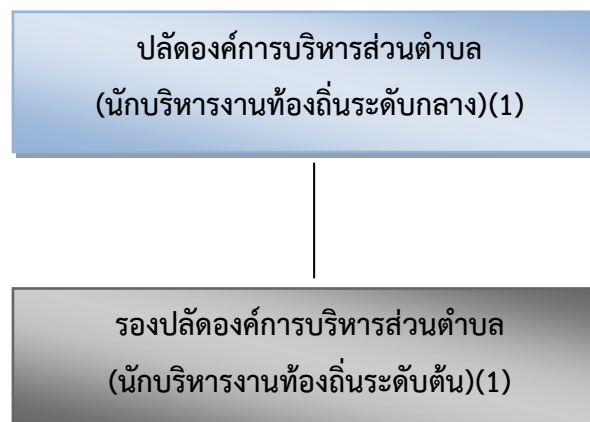
: ใช้บัญชีข้อมูลรายปีของหน่วยงาน (สำเนาหรือขอ) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.ว. ก.น. และ ก.อบค. ด่วนที่สุด ที่ กค. 08095/ว 52

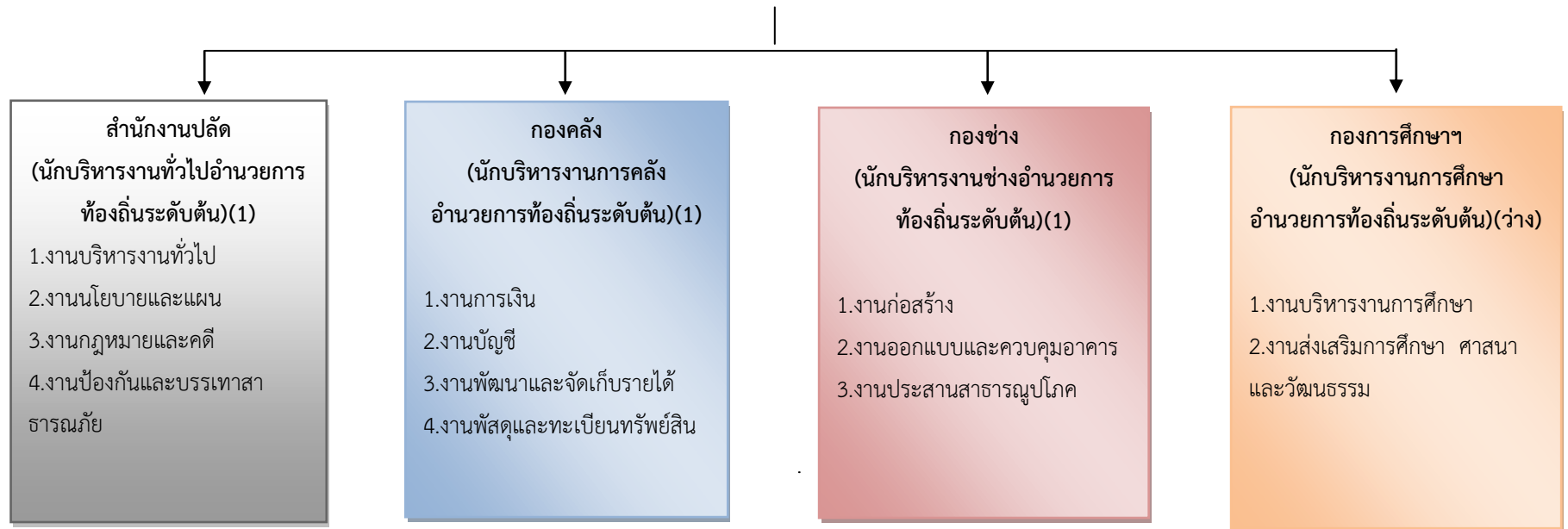
10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



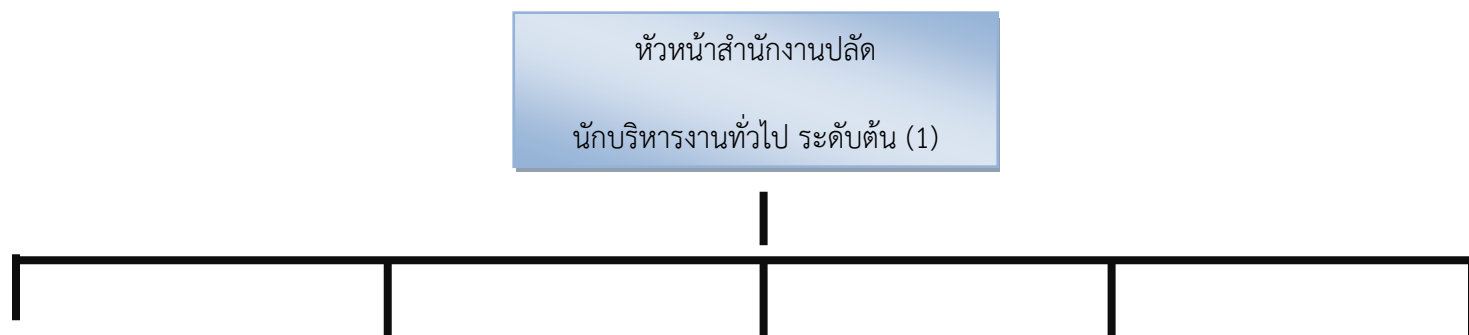
- นักทรัพยากรบุคคล ชก (1) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง (1) <u>พนักงานจ้าง</u> - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ (1) - ผู้ช่วยรักษาการเกษตร (1) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (2) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (2) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา(1) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(2) - คนสวน (1) - พนักงานขับรถยนต์ (2) - คนงานทั่วไป (1)	- จพง.จัดเก็บรายได้ ปง (1) <u>พนักงานจ้าง</u> - ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ (1) - ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (1) - ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (1)	- ผู้ช่วย นายช่างโยธา (1) - ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (1) - ช่างปูน (ทักษะ) (1)	- ครู (5) - ครูผู้ช่วย (1) <u>พนักงานจ้าง</u> - ผู้ช่วย นักวิชาการศึกษา(1) - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(2) - ผู้ดูแลเด็ก(4)
---	--	--	--

10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี





โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.คำครั่ง



งานบริหารงานทั่วไป

- ชก (1)
- ผช.นักวิชาการเกษตร(1)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(2)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (1)
- พนักงานขับรถยนต์ (2)
- คนสวน (ทักษะ)(1)

งานบริหารนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก (1)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)

งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล ชก (1)

งานสวัสดิการและพัฒนา

ชุมชน

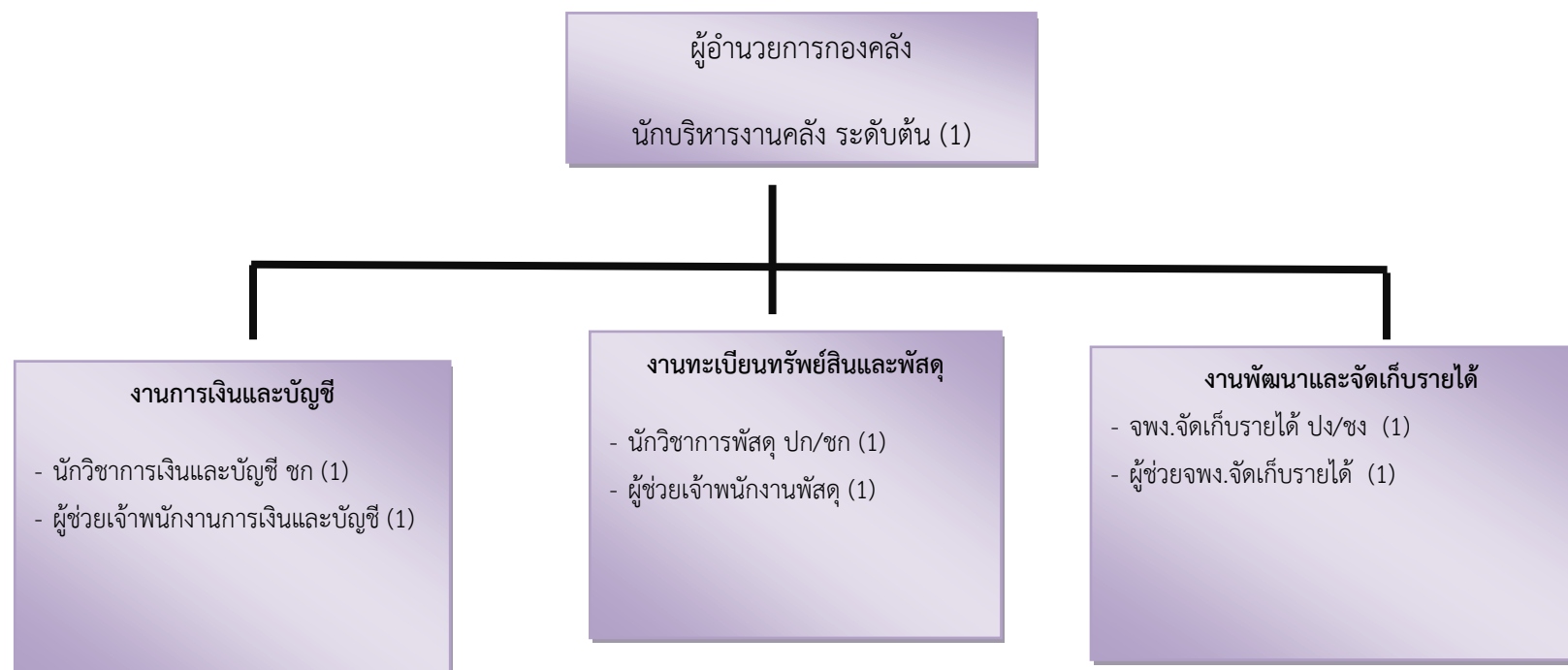
- นักพัฒนาชุมชน ชก (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (2)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2)
- คนงานทั่วไป (1)

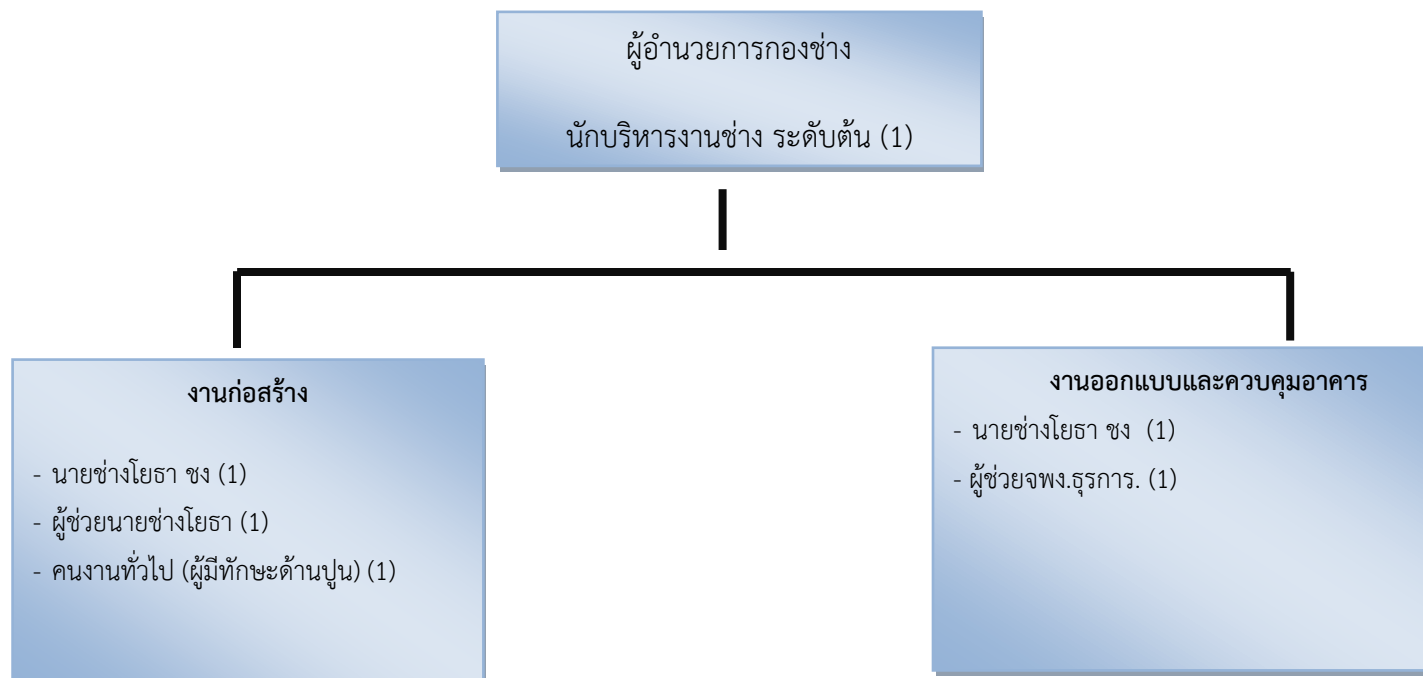
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	3	-	1	-	-	10	3

โครงสร้างกองคลัง อบต.คำครั่ง



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	1	1	1	-	1	-	3	-

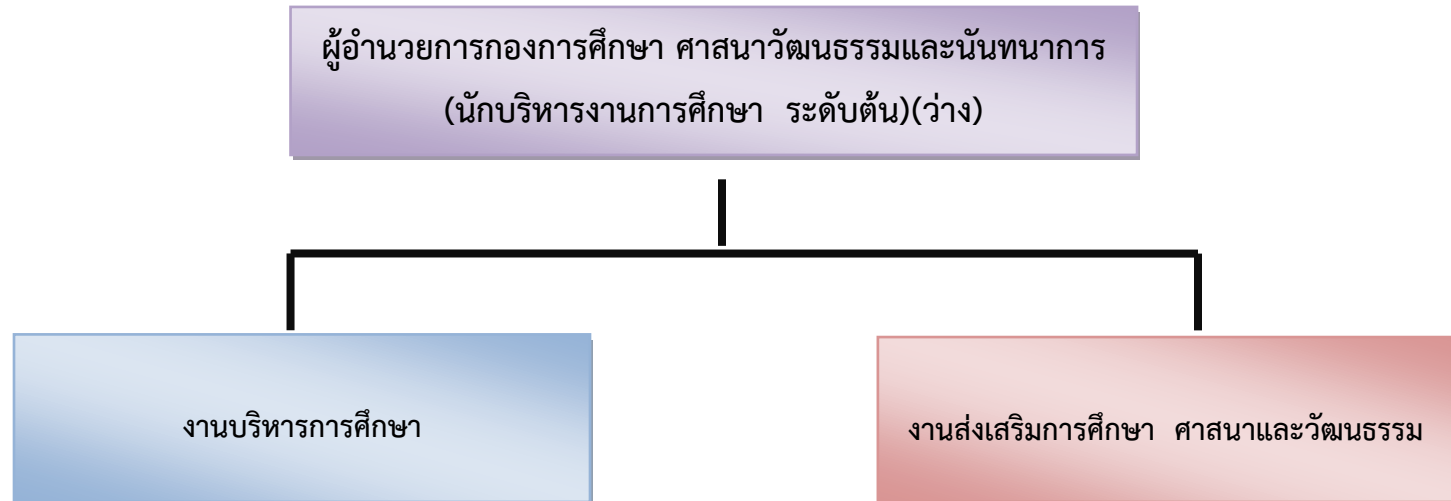
โครงสร้างกองช่าง อบต.คำครั่ง



ระดับ	อำนวยการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน	พนักงาน
-------	----------	----------	------------	----------	------------	--------------	---------	---------

	ต้น						จ้างตาม ภารกิจ	จ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	1	-	-	3	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.คำครั่ง



- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (1)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (1)

- ครู (คศ.1) (5)
- ครูผู้ช่วย (1)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (2)
- ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก

(ผู้ดูแลเด็ก) (4)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		พนักงานครู อบต.		รวม
												ภารกิจ	ทั่วไป	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	
														คศ.1	ครูผู้ช่วย	
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	4	5	1	14

11.บัญชีแสดงต้นทุนและค่าตอบแทนดำเนินงานในสำนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้อย จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กองอัตรากำลังเดิม			กองอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	จำเริญ อาอวบ โงก	รวม(การปกครองท้องถิ่น)	76-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	กลาง	76-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	กลาง	421,080 (35,090x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	589,080
2	นายวิฑูรย์ บุญประทุม	รวม(การปกครองท้องถิ่น)	76-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดอบต.)	ต้น	76-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดอบต.)	ต้น	299,640 (24,970x12)	42,000 (3,500x12)	-	341,640
สำนักงานปลัด(01)												
1	น.ส.กัญญาภรณ์ สัจธรรม	ป.โท ร.ป.ศ	76-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	76-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	323,760 (26,980x12)	42,000 (3,500x12)	-	365,760
2	นางยุพยา สอนทิพย์	รวม(การปกครองท้องถิ่น)	76-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	76-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	282,600 (23,550x12)	-	-	282,600
3	นางสมคิด ราชโพธิ์	ป.โท ร.ป.ศ	76-3-01-3801-001	นักพัฒนาระบบงาน	ชำนาญการ	76-3-01-3801-001	นักพัฒนาระบบงาน	ชำนาญการ	293,880 (24,490x12)	-	-	293,880
4	นางสาวจิรพรณ์ เหวอรัตน์	ป.โท ร.ป.ศ	76-3-01-3102-001	นักวิทยากรบุคคล	ชำนาญการ	76-3-01-3102-001	นักวิทยากรบุคคล	ชำนาญการ	305,640 (25,470x12)	-	-	305,640
5	นางสาวสุพัตรา สอนแก้ว	ปริญญาโท	76-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	76-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	239,640 (19,970x12)	-	-	239,640

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กองอัตรากำลังเดิม			กองอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเบี้ยหวัด/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน				
	พนักงานจ้าง						พนักงานจ้าง						
8	นางสาวนภาพร จาตุญญี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/ทักษะ)	-	160,800 (13,400x12)	-	-	-	160,800
9	นายสุวิทย์ ทองพิเศษ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยช่างป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ/ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยช่างป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ/ทักษะ)	-	169,560 (14,160x12)	-	-	-	169,560
10	นายเฉลิม ธุระสาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยช่างป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ/ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยช่างป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ/ทักษะ)	-	131,520 (10,960x12)	-	-	-	131,520
11	นายธัญญา สัตย์ธรรม	ปตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (ภารกิจ/ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/ทักษะ)	-	135,960 (11,330x12)	-	-	-	135,960
		คอมพิวเตอร์ธุรกิจ											
12	นายสมศรี พงศ์จันทร์	ปตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาระบบงาน (ภารกิจ/ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยช่างพัฒนาระบบงาน (ภารกิจ/ทักษะ)	-	140,520 (11,710x12)	-	-	-	140,520
		เทคโนโลยีไฟฟ้า											
13	นางสาวทศนีย์ชา จันทะแก้ว	ปตรีจบ	-	ผู้ช่วยช่างพัฒนาระบบงาน (ภารกิจ/ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยช่างพัฒนาระบบงาน (ภารกิจ/ทักษะ)	-	138,000 (11,500x12)	-	-	-	138,000
14	นายบุญชัย ทหารชัย	ปส	-	ผู้ช่วยช่างประปา (ภารกิจ/ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ภารกิจ/ทักษะ)	-	131,520	-	-	-	131,520

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กองอัตรากำลังเดิม			กองอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เพิ่ม/ เงินค่าตอบแทน	
งบลง(04)												
1	นางสาวชนัญญา สิมศิริ	ปริญญาตรี	76-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง	อนตบ	76-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง	อนตบ	376,080	42,000	-	418,080
				ผู้อำนวยการกองคลัง			ผู้อำนวยการกองคลัง		(31,340x12)	(3,500x12)		
2	นางสาวศิริลักษณ์ สีทา	ปริญญาตรี	76-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	76-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	311,640	-	-	311,640
									(25,970x12)			
3	ว่าง	-	76-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปท/ภก	76-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปท/ภก	355,320	-	-	355,320
									(29,640x12)			
4	นายสมชัย จันทะทอง	ปริญญาตรี	76-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	76-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	149,640	-	-	149,640
									(12,470x12)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กองอัตรากำลังเดิม			กองอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		การศึกษา	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เพิ่ม/ เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง(05)						กองช่าง(05)						
1	นายอลงกต แสงจันทร์	วุฒิ(เทคนิคโยธากองช่าง)	76-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	76-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	376,080	42,000	-	418,080
		ปโท		(ผู้อำนวยการกองช่าง)			(ผู้อำนวยการกองช่าง)		(31,340x12)	(3,500x12)		
2	นายวิฑูรย์ ใจอง	ปส(ก่อสร้าง)	76-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ช่างเทคนิค	76-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ช่างเทคนิค	234,960	-	-	234,960
									(19,580x12)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กองอำนวยการ			กองอำนวยการ			เงินเดือน			หมายเหตุ
		การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินให้เปล่า/ เงินตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล												
8	นางสมนึก หอคำ	คป.(อุตสาหกรรมศิลป์)	34-2-0175	ครู	คศ1	34-2-0175	ครู	คศ1	253,800	-	-	253,800
									(21,150x12)			รวมอุดหนุนฯ
พนักงาน												
9	นางพิสนีย์ โภทีย	คป.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้สอน	-	-	ผู้ช่วยครูผู้สอน	-	211,560	-	-	9400 รวมอุดหนุนฯ
				(ภารกิจพิเศษ)			(ภารกิจพิเศษ)		(17,630x12)			8230 งบขาด
10	นางสาวกัญญาชนธ์ สีตา	ป.ตรีจบ	-	ปฏิบัติงานครูผู้สอน	-	-	ปฏิบัติงานครูผู้สอน	-	108,000	-	-	108,000
				(ผู้สอน)			(ผู้สอน)		(9,000x12)			งบขาด
ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล												
11	นางนิตยา เพ็ชรผล	คป.(อุตสาหกรรมศิลป์)	34-2-0653	ครู	คศ1	34-2-0653	ครู	คศ1	258,840	-	-	258,840
									(21,570x12)			รวมอุดหนุนฯ
พนักงาน												
พนักงาน												
12	นางสาวสุภาภรณ์ พันธุ์	ป.ตรี	-	ปฏิบัติงานครูผู้สอน	-	-	ปฏิบัติงานครูผู้สอน	-	108,000	-	-	108,000
		การปกครองท้องถิ่น		(ผู้สอน)			(ผู้สอน)		(9,000x12)			งบขาด

12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ต้องรับผิดชอบงานเพิ่มเติมเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้งานล่าช้า ผิดพลาด เกิดความเสียหายได้ องค์การบริหารส่วนตำบล คำครั่ง จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงาน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ
3. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจน

ในการที่จะพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ 2 แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้
- การฝึกอบรมนอกสถานที่ ทำงานการเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเอง หรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

2. การดูงาน

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

และจากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่งจึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต. จังหวัดกำหนด ซึ่งจะประกอบด้วย

1.หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

2.เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- 2.1 กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ
- 2.2 กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

3.หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

- 3.1 หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- 3.2 หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 3.3 หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- 3.4 หลักสูตรด้านการบริหาร
- 3.5 หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

4.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

แบ่งเป็น 5 วิธี ตามความเหมาะสม และความจำเป็น ได้แก่

- 4.1 การปฐมนิเทศ ใช้สำหรับการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือโอน (ย้าย) มาใหม่

5.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหรืองบประมาณสนับสนุนฯ

6.การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี พ.ศ.25๖๑ – 256๓

13.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. การดำรงตนให้ตั้งมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ โดยที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้ง การให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลมีความประพฤติที่ดี สำนักในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีจรรยาบรรณไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

จรรยาบรรณาต่อตนเอง

ข้อ 1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ 2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงประโยชน์ โดยมีขอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

ข้อ 3. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

ข้อ 1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

ข้อ 2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ 3. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ 4. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ 1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของ ตน ทั้งให้ความคิดเห็นการช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการ เสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ 2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของ

ข้อ 3. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ 4. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ

ข้อ 5. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลการของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ 1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจ หน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

ข้อ 2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ 3. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัย ที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นหากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ภาคผนวก

