**คำนำ**

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โครงสร้างและระบบงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ให้เหมาะสมอีกด้วยเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ได้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนตำบลประทาย

องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561-2563)**

**ปรับปรุงครั้งที่ 2**

**องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย**

**อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา**

-----------------------------------------------------------------------

**สารบัญ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **เรื่อง** | | **หน้า** |
| 1 | หลักการและเหตุผล | 3 |
| 2 | วัตถุประสงค์ | 4 |
| 3 | กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี | 5 |
| 4 | สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน | 17 |
| 5 | ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อปท. | 28 |
| 6 | ภารกิจหลักและภารกิจรอง | 35 |
| 7 | สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย | 36 |
| 8 | โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง | 45 |
| 9 | ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน | 90 |
| 10 | แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี | 101 |
| 11  12 | บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย | 105  107 |
| 13 | ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย | 108 |
|  | **ภาคผนวก**   * สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย |  |
|  | * สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปรับปรุงครั้งที่ 2 * สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง |  |

* สำเนามติ ก.อบต.จ.นม.
* สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย เรื่อง หน้าที่ความรับผิดชอบส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561-2563)**

**ปรับปรุงครั้งที่ 2**

**องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย**

**อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ดังนี้

**1. หลักการและเหตุผลเหตุผล**

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563 ขึ้น

**2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง**

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ

องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลประทายมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

**ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

๑) ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2) องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

3) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

4) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕) การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไประทายย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖) เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย

นายกองค์องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไประทายย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไประทายย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย  
สมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

3.6.2 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไประทายย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

3.8 ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

* การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง

มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

* การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ

นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

* การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น

ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 2 ปี**

**(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

* พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
* พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

**(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** **ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**(3) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



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

**กระจกด้านที่ 1 Strategic objective** : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure** : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไประทายย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE)** : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

**- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

* + - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
    - มีภาระค่างานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
    - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

**- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

* + - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของ

องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย

* ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย

สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

* + - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า** ดังนี้ **230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

**หมายเหตุ**

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

**กระจกด้านที่ 4 Driver** : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย (การตรวจประเมิน LPA)

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

* + - **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
    - **ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลประทายเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลความเจริญ ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดมาก จึงทำให้ไม่มีมาผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
    - **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking** : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง อำเภอประทาย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

**ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **อบต.ประทาย อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา** | | | **อบต.วังไม้แดง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา** | | | |
| **ส่วนราชการ/ตำแหน่ง** | **จำนวน**  **(อัตรา)** | | **ส่วนราชการ/ตำแหน่ง** | | **จำนวน**  **(อัตรา)** | |
| **ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)** | **ตำแหน่งว่าง** | **ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)** | **ตำแหน่งว่าง** |
| ปลัด อบต  (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) | 1 | - | ปลัด อบต  (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) | | 1 | - |
| รองปลัด อบต.  (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 | - | รองปลัด อบต.  (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) | | 1 | - |
| **สำนักงานปลัด** |  |  | **สำนักงานปลัด** | |  |  |
| หัวหน้าสำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | - | หัวหน้าสำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | | 1 | - |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) | 1 | - | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก.) | | 1 | - |
| นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) | 1 | - | นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก.) | | - | 1 |
| นักพัฒนาชุมชน (ชก.) | 1 | - | นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) | | 1 | - |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก.) | - | 1 | นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก.) | | - | 1 |
| นักตรวจสอบภายใน(ปก/ชก) | - | 1 | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) | | 1 | - |
| **อบต.ประทาย อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา** | | | **อบต.วังไม้แดง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา** | | | |
| **ส่วนราชการ/ตำแหน่ง** | **จำนวน**  **(อัตรา)** | | **ส่วนราชการ/ตำแหน่ง** | | **จำนวน**  **(อัตรา)** | |
| **ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)** | **ตำแหน่งว่าง** | **ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)** | **ตำแหน่งว่าง** |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) | 1 | - | เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง.) | | 1 | - |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | |  |  |
| ผช.นักพัฒนาชุมชน | 1 | - | ผช.เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน | | 1 | - |
| ผช.นักจัดการงานทั่วไป | 1 | - | ผช.นักทรัพยากรบุคคล | | 1 | - |
| ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ | 1 | - | ผช.นักวิชาการเกษตร | | 1 | - |
|  |  |  | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | | 1 | - |
|  |  |  | ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | | 1 | - |
|  |  |  | ผช.เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล | | 1 | - |
|  |  |  | พนักงานขับรถยนต์ | | 1 | - |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  | **พนักงานจ้างทั่วไป** | |  |  |
| คนงานทั่วไป | 2 | - | คนงานทั่วไป | | 1 | - |
|  |  |  | นักการภารโรง | | 1 | - |
|  |  |  | คนสวน | | 1 | - |
| **กองคลัง** |  |  | **กองคลัง** | |  |  |
| ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | - | ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | | 1 | - |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | - | 1 | นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) | | - | 1 |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | - | 1 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | 1 | | - |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) | 1 | - | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | | 1 | - |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | |  |  |
| ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี | 1 | - | ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี | | 1 | - |
| ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ | 1 | - | ผช.นักวิชาการพัสดุ | | 1 | - |
|  |  |  |  | |  |  |
| **กองช่าง** |  |  | **กองช่าง** | |  |  |
| ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | - | ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | | 1 |  |
| **อบต.ประทาย อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา** | | | **อบต.วังไม้แดง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา** | | | |
| **ส่วนราชการ/ตำแหน่ง** | **จำนวน**  **(อัตรา)** | | **ส่วนราชการ/ตำแหน่ง** | | **จำนวน**  **(อัตรา)** | |
| **ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)** | **ตำแหน่งว่าง** | **ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)** | **ตำแหน่งว่าง** |
| นายช่างโยธา( ปง./ชง.) | - | 1 | นายช่างโยธา ( ปง/ชง.) | | - | 1 |
| นายช่างไฟฟ้า (ปง) | 1 | - | นายช่างไฟฟ้า ( ปง./ชง.) | | 1 | - |
| เจ้าพนักงานธุรการ | - | 1 |  | |  |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | |  |  |
| ผช.นายช่างโยธา | 1 | - | ผช.นายช่างโยธา | | 1 | - |
|  |  |  | ผช.นายช่างไฟฟ้า | | 1 | - |
|  |  |  | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | | 1 | - |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  | **พนักงานจ้างทั่วไป** | |  |  |
| คนงานทั่วไป | 1 | - | คนงานทั่วไป | | 2 | - |
| **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** |  |  | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** | |  |  |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ  (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | - | 1 | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ  (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | | - | 1 |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | - | 1 | นักวิชาการศึกษา (ปก.) | | 1 | - |
| ครู (คศ.1)(เงินอุดหนุน) | 1 | - |  | |  |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | |  |  |
|  |  |  | ผช.นักวิชาการศึกษา | | 1 | - |
|  |  |  | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | | 1 | - |
|  |  |  |  | |  |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  | **พนักงานจ้างทั่วไป** | |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน) | 1 | - | ผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน) | | 2 | - |
| ผู้ดูแลเด็ก(งบ อบต.) | 1 | - | ผู้ดูแลเด็ก(งบ อบต.) | | 1 | - |
| **รวม** | **23** | **8** | **รวม** | | **35** | **5** |
| **รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.ประทาย** | **31 อัตรา** | | **รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.วังไม้แดง** | | **๔๐ อัตรา** | |
| **งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560** | | | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560** | | | |
| **จำนวน 25,224,000 บาท** | | | **จำนวน 28,759,820 บาท** | | | |

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย และองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย จึงยังไม่มีความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) สำหรับสายงานทั่วไป และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

* **ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563**

องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ไดแตงตั้งคณะทำงานจัดทําแผนอัตรากําลัง 3 ป ประจำปงบประมาณ 2561 – 2563 ซึ่งประกอบดวย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปนประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหนาสวนราชการเปนคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักงานปลัดเปนเลขานุการ จัดทําแผนอัตรากําลัง 3 ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องตางๆดังตอไปนี้

1) วิเคราะหภารกิจ อํานาจหนาที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ตามกฎหมายจัดตั้งองคกรปกครองสวนทองถิ่น และตามพระราชบัญญัติกําหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อํานาจใหแกองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นใหสอดคลองกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอําเภอ แผนพัฒนาตําบล นโยบายผูบริหารและ สภาพปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย

2) กําหนดโครงสรางการแบงสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอํานาจหนาที่ความรับผิดชอบใหสามารถแกปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ไดอยางมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความตองการของประชาชน

3) กําหนดตําแหนงในสายงานตางๆจํานวนตําแหนงและระดับตําแหนงใหเหมาะสมกับภาระหนาที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสรางความกาวหนาในสายอาชีพของกลุ่มงานตางๆ

4) กําหนดความตองการพนักงานจางในองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย โดยให  
หัวหนาสวนราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกําหนดความจําเปนและความตองการในการใชพนักงานจางใหตรงกับภารกิจและ อํานาจหนาที่ที่ตองปฏิบัติอยางแทจริง และตองคํานึงถึงโครงสรางสวนราชการ และจํานวน  
ขาราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง

5) กําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจางจํานวนตําแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจ อํานาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย

6) จัดทํากรอบอัตรากําลัง 3 ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกินรอยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจาย

๗) ใหพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจางทุกคน ไดรับการ พัฒนาความรู ความสามารถอยางนอยปละ 1 ครั้ง

* **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไประทายย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

1) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลประทายสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

2) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย เป็นไประทายย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

5) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย โดยรวม

6) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

7) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

* **กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563**

1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย

2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลประทายเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

4) องค์การบริหารส่วนตำบลประทายขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

5) องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ 2561 – 2563

6) องค์การบริหารส่วนตำบลประทายจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

ส สสส

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลประทายนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลประทาย คือ ***“*ชุมชนเข้มแข็ง สภาพแวดล้อมน่าอยู่ ควบคู่วัฒนธรรม เกษตรกรรมอินทรีย์ บริหารจัดการดีขององค์กร*”*** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย การให้บริการด้านสาธารณูปโภค การส่งเสริมและพัฒนาบุตรหลานก่อนวัยเรียน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลประทายเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลประทาย ซึ่งได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1.1) ความทั่วถึงของถนนกับความจำเป็นในการใช้สัญจรไปมา

1.2) การดูแล บำรุง รักษาถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

1.3) ความสะดวก ความปลอดภัยของถนนในการสัญจรไปมา

1.4) การให้บริการน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่

1.5) ความเพียงพอปริมาณน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่

1.6) ความสะอาดปลอดภัยของน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่

1.7) การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำการเกษตรในเขตพื้นที่

1.8) มีการตรวจสภาพน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ปริมาณออกซิเจนเหมาะสม อุณหภูมิเหมาะสม มีความเค็มเหมาะสมและไม่มีสารพิษปนเปื้อน เป็นต้น

1.9) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายหลัก

1.10) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายรอง

1.11) ความส่องสว่างบริเวณทางแยก

1.12) ความส่องสว่างบริเวณวงเวียนที่ไม่มีสัญญาณไฟจราจร

1.13) ความส่องสว่างบริเวณสวนสาธารณะ

1.14) ความส่องสว่างบริเวณตลาดและลานตลาด

1.15) ความส่องสว่างบริเวณสนามเด็กเล่น

1.16) ความส่องสว่างบริเวณลานจอดรถสวนสาธารณะ

1.17) ความส่องสว่างบริเวณสนามกีฬาชุมชน

1.18) ความส่องสว่างบริเวณสะพาน

1.19) การซ่อมบำรุงหรือทำความสะอาดอุปกรณ์ให้บริการไฟฟ้า

**2) ด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน**

2.1) การส่งเสริมการเกษตรยุคใหม่

2.2) การส่งเสริมกลุ่มอาชีพด้านการเกษตร

2.3) การส่งเสริมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้

2.4) การเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ พัฒนาและได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในพื้นที่

2.5) การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

**3) ด้านคุณภาพชีวิต**

3.1) การส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี

3.2) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาส

3.3) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในชุมชนร่วมกลุ่มกันจัดทำกิจกรรมในทางสร้างสรรค์กิจกรรมการพัฒนาต่างๆ เช่น ด้านศาสนา ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นต้น

3.4) การให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสในเขตพื้นที่

3.5) การให้ความสำคัญต่อการป้องกันการติดเชื้อเอดส์ในพื้นที่

3.6) การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโภชนาการแก่ประชาชน

3.7) การเฝ้าระวังทางโภชนาการและแก้ไขปัญหาการขาดสารอาหารและโรคอ้วนให้เด็กอายุ ระหว่าง 0-6 ปี

3.8) การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

3.9) การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์แม่และเด็ก

3.10) การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน

3.11) การจัดการศึกษา การจัดตั้ง ปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.12) การดูแลรักษา อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น

3.13) การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน

**4) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม**

4.1) การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์

4.2) การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

4.3) การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.4) การรณรงค์ให้ประชาชนในชุมชนเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.5) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ

**5) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

5.1) การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่

5.2) การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน

5.3) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดในเยาวชนและประชาชน

5.4) การบริหารจัดการด้านต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

**ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (S)**  1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.  2. บุคลากร เป็นวัยทำงาน มีความขยันขันแข็งและความมุ่งมั่นสูง  3. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง  4. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้  ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับชุมชนได้  5. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ด้วยใจรักและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ  6. มีความรักความสามัคคีกันดี เอื้อเฟื้อแบ่งปัน  7. ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแล เป็นกันเอง  8. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ทำงาน  9. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ระเบียบ ในแต่ละด้าน  11. เจ้าหน้าที่ มีความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะ และทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ มีความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน มีความรักองค์กร  12. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว | **จุดอ่อน (W)**  1.บุคลากรรุ่นใหม่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจใน กฎ ระเบียบและยังขาดประสบการณ์ในการทำงานและการแก้ไขปัญหา  2. บุคลากรบางส่วนวุฒิการศึกษายังอยู่ไม่สูงมาก ทำให้การผลักดันในการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ยังเป็นไปได้ยาก  3. บุคลากรผู้ชายน้อย ทำให้การทำงานบางครั้งต้องใช้งบประมาณในการจ้างเหมามากขึ้น  4.บุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษายังมีน้อย โอกาสในการก้าวหน้าจึงน้อยลงด้วย  5.ตำแหน่งว่างมีมาก ทำให้ภาระหน้าที่ของแต่ละคนมีมากขึ้น  6. ขาดบุคลากรด้านวิชาชีพ บางตำแหน่ง  7.งบประมาณยังน้อย ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการและการบริการสาธารณะ  8. อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ  9. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น |
| **โอกาส** **(O)**  1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนในตำบล  2. มีกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรที่หลากหลาย และได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดี  3. ผู้บริหาร สนับสนุน การฝึกอบรม สัมมนา  ให้กับพนักงาน และพนักงานจ้าง เป็นอย่างดี  4. ภาพรวมของสมาชิกสภาฯ ผู้บริหาร พนักงาน และพนักงานจ้าง รักใคร่สามัคคีกันดี  5. มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล  6.บุคลากร รู้สภาพปัญหา ทัศนคติของประชาชนได้ดี  7. หน่วยงานระดับสูงเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม เพื่อการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง | **ข้อจำกัด/อุปสรรค** **(T)**  1. มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ปฏิบัติงานประจำ ทำให้งานประจำเสร็จล่าช้าบ้าง และไม่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน  2.งบประมาณมีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอในการพัฒนา  3.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก  4. ไฟฟ้าดับบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตาม  5. งบประมาณมีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการด้านบุคลากร  6.การสรรหาบุคคลภายนอก ยังเป็นไปได้ยากเพราะหน่วยงานอยู่ในเขตชนบท  7.การเดินทางเข้าจังหวัดเพื่อประสานงานกับองค์กรระดับสูงขึ้นไปยังลำบากเพราะระยะทางไกล  8. ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค |

**รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา**

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**พันธกิจ**

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

**เป้าประสงค์**

1. พัฒนาระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่มีบริการ

สาธารณะที่ครอบคลุมครบถ้วน

2. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้ท่วมขังในฤดูน้ำหลาก

3. เพื่อปรับปรุงส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สิน

4. เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง

5. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ

6. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ

7. เพื่อมีการบริหารจัดการวางผังที่เป็นระบบ

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

1. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
2. เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจรไป-มา
3. หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างอย่างทั่วถึง
4. ระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย
5. แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้อุปโภคบริโภค
7. มีการจัดวางผังเมืองให้เป็นระบบ

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

|  |  |
| --- | --- |
| แนวทางการพัฒนา | ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ |
| 1. ก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ อาคาร สิ่งปลูกสร้างต่างๆ | * จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้าง * จำนวนสะพาน รางระบายน้ำ อาคารสิ่งปลูกสร้าง |
| 2. ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา สิ่งก่อสร้างสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่างๆ | * จำนวนเส้นทางได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม * จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและก่อสร้าง * จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง * ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึงสะอาดและปลอดภัย |
| 3. พัฒนาระบบผังเมือง การออกแบบงานก่อสร้าง การควบคุมอาคาร | * จำนวนหมู่บ้านที่มีการวางและปรับปรุงผังเมืองรวม * จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ แผนที่ภาษี |

* **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** **การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน**

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมการเกษตร

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจกิจชุมชนยั่งยืน

๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยว การปรับปรุงดูแลบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อส่งเสริมการเกษตร

๒. เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข็มแข็ง ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน

๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางด้านการวางแผนการท่องเที่ยว การปรับปรุงดูแลบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

1. ช่วยเหลือเกษตรกรภาวะผลผลิตทางกาสรเกษตรตกต่ำ
2. เพื่อส่งเสริม การฝึกอบรม การประกอบอาชีพและขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
3. ประชาชนได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและผู้ได้รับความเดือดร้อน
4. ปรับปรุงภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ท่องเที่ยว

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

|  |  |
| --- | --- |
| แนวทางการพัฒนา | ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ |
| 1. ส่งเสริมการเกษตรกรรม เกษตรผสมผสาน  เกษตรอินทรีย์ | - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ |
| 2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการประกอบ  อาชีพและรายได้ | - จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุน  จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม  - จำนวนหมู่บ้านที่ได้สนับสนุนเงินทุนเศรษฐกิจชุมชน  - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินโครงการ |
| 3. ส่งเสริมการดำรงชีพตามแนวพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง | - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ  - จำนวนครัวเรือนที่จัดทำบัญชีครัวเรือนและใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง |
| 4. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว | - จำนวนร้อยละของนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในแต่ละปี |
|  | - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ |

* **หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** **การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต**

**พันธกิจ**

1. สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม
2. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเต็มศักยภาพ
3. จัดระเบียบชุมชนสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย
4. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆในพื้นที่
5. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต
7. ส่งเสริมประสิทธิภาพจัดการศึกษาทุกระดับ
8. ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างเต็มศักยภาพ กีฬา นันทนาการ
9. ส่งเสริมงานศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**เป้าประสงค์**

1. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

2. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง

4. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

5. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต

6. เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในด้าน กีฬา นันทนาการ

7. อนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมี

ความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

1. ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

2. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย

3. การปฏิบัติงานของ อปพร.ถูกต้องและรวดเร็ว

4. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต

5. ประชาชน สืบทอด ฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

และปราชญ์ชาวบ้าน

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

|  |  |
| --- | --- |
| แนวทางการพัฒนา | ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ |
| 1. สนับสนุนการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้  พิการ และสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ | - ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับ  เบี้ยยังชีพ |
| 2. ส่งเสริมและสนับสนุน สวัสดิการและการสงเคราะห์ | - จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการสงเคราะห์/พัฒนา  - จำนวนโครง/กิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน  - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์ |
| 3. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคานชราและผู้ด้อยโอกาส | - จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการสงเคราะห์  - จำนวนกกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์ |
| 4. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - ร้อยละของประชาชนได้รับการช่วยเหลือจากการประสบภัย  - ร้อยละหมู่บ้านเสี่ยงภัยได้รับการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญญาสาธารณภัย |
| 5. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด | - จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด  - ร้อยละของเยาวชนและประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด |
| 6. การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน | - จำนวนโครงการ/กิจกรรม การฝึกอบรม อปพร.  - จำนวนโครงการ/กิจกรรมการติดตั้งกล้องวงจร |
| 1. ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ | - จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมด้านการศึกษาทุกระดับ  - จำนวนสถานศึกษาที่ให้ความรู้กับประชาชนทั้งในและนอก  ระบบ |
| 1. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต | - จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก  - จำนวนสถานศึกษาที่ให้ความรู้กับประชาชน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ |
| 1. ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน | - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในการพัฒนาเด็ก  และเยาวชน |
| 1. ส่งเสริมศาสนาประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น | - จำนวนโครงการกิจกรรมที่ดำเนินการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย  - จำนวนแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น |
| 1. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ | - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ  - จำนวนครั้งที่จัดการแข่งขัน  - จำนวนสนามกีฬาและสวนนันทนาการ |

* **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด / กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** **การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**พันธกิจ**

1. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. การจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่

**เป้าประสงค์**

เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

|  |  |
| --- | --- |
| แนวทางการพัฒนา | ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ |
| 1. ส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งน้ำ ห้วย หนอง  คลอง บึง ตามแนวพระราชดำริ | - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ  - ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์  ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| 2. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ดูแลรักษาทรัพยากร  ป่าไม้ ป่าชุมชน | - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ  - ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์  ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| 3. สร้างเสริมจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมใน  การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ  สิ่งแวดล้อม | - จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ  - ร้อยละของประชาชนทีมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมใน  การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| 4. การดูแลรักษาที่สาธารณะในท้องถิ่น | - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ |

* **หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี**

**พันธกิจ**

1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

2. เสริมสร้างความจงรักษ์ภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และความปรองดองสมานฉันท์

3. ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ (ความโปร่งใส)

3. ส่งเสริมประชาธิปไตยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

4. ส่งเสริมการพัฒนาการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอและมี

ประสิทธิภาพการบริการแก่ประชาชน

5. ส่งเสริมการให้บริการประชาชน โดยจัดให้บริการทั้งในและนอกสำนักงาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบ

**เป้าประสงค์**

1. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

2. เพื่อให้ประชาชนมีความจงรักภักดิ์ดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และมีความรู้รักสามัคคี

3. เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

4. เพื่อให้บริการประชาชนโดยจัดให้บริการทั้งในและนอกสำนักงานรวมทั้งอำนวยความสะดวก

แก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบ

5. เพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

1. มีการบริหารจัดการตามตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรักษาประชาธิปไตย

3. เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

|  |  |
| --- | --- |
| แนวทางการพัฒนา | ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ |
| **1.** ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน  บุคลากรท้องถิ่น(พัฒนาทรัพยากรมนุษย์) | - จำนวนโครง/กิจกรรมที่ดำเนินการ |
| 2. เสริมสร้างความจงรักษ์ภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และความปรองดองสมานฉันท์ | - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ  - ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้าง  ความจงรักษ์ภักดีต่อสถาบันฯ |
| 3. ส่งเสริมหลักธรรมมาภิบาลในการบริหารจัดการ  ท้องถิ่น (ความโปร่งใส) | - จำนวนโครง/กิจกรรมที่ดำเนินการ |
| 4. ส่งเสริมประชาธิปไตยประชาธิปไตยและการมี  ส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการบริหารจัดการ  ท้องถิ่น (ส่งเสริมการมีส่วนร่วม) | - จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน  - จำนวนโครง/กิจกรรมที่ดำเนินการ  - จำนวนโครง/กิจกรรมที่ดำเนินการ |
| 5. ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสะดวก  รวดเร็วเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | - จำนวนโครง/กิจกรรมที่ดำเนินการ |

* **หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ  
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 5 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

* 1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**สภาพปัญหา**

1. ปัญหาการคมนาคมภายในตำบล - หมู่บ้านไม่สะดวก
2. ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
3. ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย

บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / รางระบายน้ำตื้นเขิน

1. ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุดขาดการบำรุงรักษา
2. ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและ

ลำโพง

1. ปัญหาสิ่งสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ

**ความต้องการ**

1. ปรับปรุงสิ่งสาธารณูปโภค/ก่อสร้างถนน ไฟฟ้า เส้นทางโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
2. ปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
3. จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่
4. ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน

(5) ปรับปรุงและซ่อมแซมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แข็งแรงและปลอดภัย

* 1. **ด้านเศรษฐกิจ**

**สภาพปัญหา**

1. ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
2. ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
3. ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
4. ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

**ความต้องการ**

1. ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
2. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
3. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
4. จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
5. จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
   1. **ด้านสังคม – การศึกษา**

**สภาพปัญหา**

1. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
2. ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
3. ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์

การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

1. กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
2. ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
3. ปัญหาการแพร่าระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
4. ปัญหาความยากจน
5. ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร
6. ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

**ความต้องการ**

1. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
2. จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
3. จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
4. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
5. จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด
   1. **ด้านการเมือง - การบริหาร**

**สภาพปัญหา**

1. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้

และประสบการณ์ในการทำงาน

1. อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีไม่เพียงพอ
2. การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
3. ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
4. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

**ความต้องการ**

1. จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
2. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
3. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
4. จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
5. จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
   1. **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**สภาพปัญหา**

1. การบุกรุกป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
2. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
4. ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
5. ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
6. การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
7. การขาดแคลนน้ำใช้ด้านอุปโภค – บริโภค และการเกษตรไม่เพียงพอ

**ความต้องการ**

1. จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
4. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
5. จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
6. จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
7. รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
8. จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค – บริโภค และการเกษตร และรณรงค์ให้ประชาชนร่วม

อนุรักษ์แหล่งน้ำ – ต้นน้ำ

ภารกิจทั้ง 5 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลประทายได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

ส สสส

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลประทายนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารตำบลเวียงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลประทายยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกตามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

* 1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

1. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
3. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

**การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน**

**จุดแข็ง**

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนา

**จุดอ่อน**

มีถนนบางสายที่ใช้เดินทางยังเป็นถนนดินหินคลุก จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

**โอกาส**

ได้รับความสนใจจากหน่วยงาน ภาครัฐอื่นในการส่งเสริมการพัฒนา ควบคู่ไปกับแนวนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ทำให้การประสานงานในส่วนนี้มีความราบรื่น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

ประชาชนในพื้นที่ไม่เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ไม่ช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

* 1. **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
3. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
4. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

**จุดแข็ง**

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

**จุดอ่อน**

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนบุคลากร ผู้ให้คำแนะนำและติดตามผล

**โอกาส**

องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ได้รับความสนใจจากหน่วยงานอื่นที่จะให้บริการและความรู้ ตลอดทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

* 1. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่**

**เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษา

ความสงบเรียบร้อย

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

**จุดแข็ง**

อบต.ประทาย มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ อบต.ประทาย จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผน รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีลอยกระทง งานสงกรานต์ งานเข้าพรรษา เป็นต้น จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ใน อบต.ประทาย จะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วนราชการ จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานใน อบต.เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

**จุดอ่อน**

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย และการติดต่อสื่อสาร

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินตามแผนงานและการวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

* 1. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
2. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
3. การท่องเที่ยว
4. การผังเมือง
5. ให้มีตลาดกลางสินค้า

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

**จุดแข็ง**

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลประทายเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , และพืชผักสวนครัว

**จุดอ่อน** ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

**โอกาส**

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้นอกระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
3. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
4. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
5. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**จุดแข็ง**

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

**จุดอ่อน**

องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การกำจัดขยะและการคัดแยกขยะของครัวเรือน

**โอกาส**

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัฒน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายคนรักษ์สิ่งแวดล้อม

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวังมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ หรือการปล่อยสิ่งปฏิกูลลงสู่แหล่งน้ำ เป็นต้น

* 1. **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่**

**เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. การจัดการศึกษา
2. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
3. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
4. การส่งเสริมและปลูกฝังเยาวชนให้เข้าใจถึงจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
5. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**จุดแข็ง**

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีประจำปี

**จุดอ่อน**

การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลประทายไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ถึงแม้จะมีบุคคลากรตามโครงสร้าง แต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรทางด้านการศึกษายังขาดการทำงานแบบมืออาชีพ ขาดการประสานงานที่ดี ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา มีความเชื่อดั้งเดิมที่ไม่สอดคล้องกับวิถีสากลปฏิบัติ

**โอกาส**

ในพื้นที่อำเภอประทาย มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิธีชีวิตของชาวไทยเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

* 1. **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ**

**องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. สนับสนุนองค์การบริหารบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา

ท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

1. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

1. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

1. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

1. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
2. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**จุดแข็ง**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลประทายมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. องค์การบริหารส่วนตำบลประทายพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

3. องค์การบริหารส่วนตำบลประทายส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

**จุดอ่อน**

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

3. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

4. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประทายในเกณฑ์ต่ำ

**โอกาส**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

4. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ

ส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

3. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการและให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทายได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะต้องเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประทายเป็นสำคัญ

ส สสส

**6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

**6.1** **องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้**

6.1.1 ส่งเสริมการศึกษา

6.1.2 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.1.3 การอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ

6.1.4 การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

6.1.5 การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

6.1.6 การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา

6.1.7 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดความ เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

6.1.8 การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

**6.2 องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย มีภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้**

6.2.1 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

6.2.2 การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา

6.2.3 การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า

6.2.4 การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

6.2.5 การพัฒนาการเมืองการบริหาร

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

ส สสส

**แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**

**1. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563 กำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนด ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 หลักการพัฒนา ประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจาก ๒ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙-๑๑ และยึดหลักการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบน ฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ได้จัดทำโดยยึดตาม ยุทธศาสตร์ดังนี้

1.ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย (๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งใน และนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ (๒) พัฒนาศักยภาพ คนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า อาทิ ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีการพัฒนา ทักษะทางสมองและทางสังคมที่เหมาะสม เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกันให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสม ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่ง เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต (๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสุขภาพและโภชนาการที่เหมาะสมกับวัย ปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายและ ภาษีในการควบคุมผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ (๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพ ภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่าง สถานพยาบาลทุกสังกัดในเขตพื้นที่สุขภาพ (๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับ สังคมสูงวัย อาทิ ผลักดันให้มีกฎหมายการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว และ (๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วน ร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง อาทิ กำหนดมาตรการดูแลครอบครัวที่เปราะบาง และส่งเสริม สถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทุกคนเข้าถึงได้

2.ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมา ภิบาลในสังคมไทย

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวกตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิ ชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรมและ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

2. วาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบใน ภาครัฐ พ.ศ. 2549 มุ่งเน้นสร้างกระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์การและระดับบุคคลด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในภาคราชการเพื่อผลักดันให้เกิดองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีในภาคราชการทุกระดับในวงกว้าง

3. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2550 กำหนดเป้าหมายเชิงนโยบายให้ ระบบการบริหารงานภาครัฐ สามารถอ านวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนรวมทั้งยกระดับคุณภาพ มาตรฐานและธรรมาภิบาลให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน

4. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 บัญญัติเรื่อง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งได้แก่ การบริหารราชการที่ทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

5. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติไว้ว่า ให้มีการกระจายภารกิจและอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น ดังนั้นพนักงาน เทศบาลต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

**2. วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร**

**หลักการ**

เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

**วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร**

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

**พันธกิจการพัฒนาพนักงานบุคลากร**

๑. เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและบุคลากรทุกระดับตามสมรรถนะ และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดย ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี

๓. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิธีชีวิตของชุมชน

**คุณลักษณะของบุคลากรที่องค์การบริหารส่วนตำบลประทายพึงประสงค์**

๑. มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการดำรงชีวิต

๒. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีศักยภาพสูงสุด

๓. มีคุณภาพ มีความรัก องค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด

๔. เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมมีวินัยและเข้าถึงประชาชน

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ้มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

๓. เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทางเนื้อหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลประทาย ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะการดำเนินงานต่างๆ

**3. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร**

ผลจากการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนา บุคลากร การสำรวจและศึกษาความต้องการจากความจำเป็นของบุคลากรในเทศบาล นโยบายของผู้บริหารใน การบริหารงานเทศบาล ประกอบกับข้อมูลจากการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงานต่างๆ นำมากำหนดเป็นคุณลักษณะของบุคลากรเทศบาลที่พึงประสงค์ และกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563) เป็น 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์การโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์การและผู้นำเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกาย ที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพพนักงานเทศบาลในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ**

**เป้าหมาย :** บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะ ประจ ากลุ่มงานตามความจ าเป็นและคุ้มค่า

**กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะบุคลากร**

**แนวทางการปฏิบัติ**

๑. กำหนดสมรรถนะตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะของบุคลากรให้ สอดคล้องตามกลุ่มประเภทและระดับตำแหน่ง

**ตัวชี้วัด**

1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามความจำเป็น

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และ เข้าถึงประชาชน**

**เป้าหมาย :** บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

**กลยุทธ์ที่ 1** : กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับจรรยาและการ ประเมินทั้งด้านคุณลักษณะภายในของบุคคลและวิธีปฏิบัติงานรวมทั้งมีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม

**แนวทางการปฏิบัติ**

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒. ใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๓. กำหนดให้มีการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจ า และ พนักงานจ้างเป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจน

**ตัวชี้วัด**

๑. ร้อยละความส าเร็จของการจัดท าประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจ า และพนักงานจ้าง

๒. รายงานการใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร

๓. รายงานการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจ า และพนักงาน จ้าง และร้อยละของบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตาม

**กลยุทธ์ที่ 2 :** เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุก ระดับให้เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถจูงใจและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้ใต้บังคับบัญชาและสนับสนุนการ ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม

**แนวทางการปฏิบัติ**

๑. จัดให้มีระบบการพัฒนาบุคลากรระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. จัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้อง กับระดับและความต้องการของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๓. จัดให้มีการเรียนรู้และเข้าใจหลักการส าคัญของเรื่องที่มีส่วนส่งเสริม สนับสนุนต่อการ ประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในการเป็นข้าราชการที่ดี ดังนี้

๓.๑ หลักการบริหารงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒ หลักธรรมาภิบาลภาครัฐ

๓.๓ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๔. ส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี

**ตัวชี้วัด**

๑. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตรดังกล่าว

๓. รายงานผลการเรียนรู้หลักการบริหารงานจากองค์การที่มีการวางแผนการบริหารงานอย่าง เป็นระบบ และมีวัฒนธรรมองค์การที่มีความเพียร ความรอบคอบ รอบรู้ เรียบง่าย ประหยัดและการนำมา ปรับใช้

๔. ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ

๕. ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๖. ร้อยละความสำเร็จของโครงการส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของบุคลากรที่เป็น แบบอย่างที่ดี

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์การโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์การและผู้นำเครือข่าย**

**เป้าหมาย :** ผู้นำทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์ที่ 1 :** สร้างระบบการพัฒนาให้พนักงานเทศบาลทุกระดับ รู้จักการนำตนเอง นำทีม นำองค์การและนำเครือข่าย

**แนวทางการปฏิบัติ**

๑. พัฒนาระบบให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาก่อนเข้าสู่ต าแหน่งโดยมีวิธีการคัดเลือก และมีวิธีการประเมินความเหมาะสม

๒. สร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้น าอย่างต่อเนื่องโดยมีการเชื่อมโยงตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ จนถึงการเข้าสู่ต าแหน่งผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

**ตัวชี้วัด**

๑. ร้อยละความส าเร็จของระบบการคัดเลือกและการใช้วิธีประเมินความเหมาะสมก่อนเข้าสู่ ต าแหน่งทุกระดับ

๒. ร้อยละความสำเร็จของระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่อง

**กลยุทธ์ที่ 2 :** พัฒนาให้มีความรู้เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรองรับ การเปลี่ยนแปลง

**แนวทางการปฏิบัติ**

1. พัฒนาบุคลากรให้รู้และเข้าใจกระแสโลกาภิวัฒน์ มีวิสัยทัศน์ทันสมัย และทันต่อความ เปลี่ยนแปลงของโลก

**ตัวชี้วัด**

๑. ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่รู้และเข้าใจกระแสโลกาภิวัฒน์ มีวิสัยทัศน์ทันสมัยและทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงของโลก

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน**

**เป้าหมาย :** บุคลากรเกิดความตระหนัก มีแนวทางปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและมี จิตสำนึก มีส่วนร่วมในการแก้ไขสิ่งแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริม สิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์การ

**กลยุทธ์ที่ 1 :** พัฒนาเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมและจำเป็นให้กับ บุคลากร

**แนวทางการปฏิบัติ**

จัดทำหลักสูตรการพัฒนาความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การ บริหารเวลา การทำงานเป็นทีม โดยมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรทุกคนและกำหนดให้มีแผนการ พัฒนาคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นที่เหมาะสม

**ตัวชี้วัด**

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรและมีการดำเนินการพัฒนาความรู้เรื่องการพัฒนา คุณภาพชีวิตเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

**กลยุทธ์ที่ 2 :** พัฒนาระบบเสริมเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

**แนวทางการปฏิบัติ**

๑. จัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดี และมีเกณฑ์ในการลงโทษบุคลากรที่ไม่ประพฤติ ตามวินัย

2. จัดทำโครงการให้การดูแล แนะนำและปรึกษาแก่บุคลากร

3. จัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีและกิจกรรมพัฒนาให้บุคลากรมีสุขอนามัยที่ดี

**ตัวชี้วัด**

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดท าระบบยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดีและเกณฑ์การลงโทษ บุคลากรที่ไม่ประพฤติตามวินัย

2. จำนวนโครงการฯ และร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการดูแลและคำแนะนำ ปรึกษา

3. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีและกิจกรรมพัฒนาให้บุคลากร มีสุขอนามัยที่ดี

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม(SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. **ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

**W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

* 1. **T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S   1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔5 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน   ละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต   1. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 2. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดย   ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | จุดอ่อน W   1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การ   บริหารส่วนตำบล   1. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก 2. มีภาระหนี้สิน 3. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึง   กฎระเบียบของทางราชการ |
| โอกาส O   1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด   ความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย  2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้  ตลอดเวลา   1. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ   การทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน | ข้อจำกัด T   1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้   ไม่พอ  2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน  3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ  4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด  5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S  1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย  2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้  3. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน  4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร  5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน  6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | จุดอ่อน W   1. ขาดความกระตือรือร้น 2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4. มีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่ให้เกินร้อย 40 จึงทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ทุกตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งนั้นโดยตรง 5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ   สาธารณะบางประเภทมีไม่เพียงพอ |
| โอกาส O  1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี  2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน  3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี  4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น  5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | ข้อจำกัด T  1. มีการถ่ายโอนภารกิจที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญโดยตรงมารองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น  2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.  3. งบประมาณมีจำกัด เมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |

**ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

1. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

3. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

4. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

**แนวทางในการแก้ไขปัญหา**

1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลัง

พนักงานจ้าง   โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

1. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์  นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ  มาใช้ใน

การปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร  การประเมินผลงานของบุคลากร  และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

1. การให้อำนาจในการตัดสินใจ  กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ  ส่งเสริม

ให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

1. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน  นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น

เป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ  การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ ( New public administration model ) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

ส สสส

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย**

**8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลประทายได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

**สำนักงานปลัด อบต.** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

**กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี

ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**­­ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ**  **สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา** |
| **1. สำนักงานปลัด อบต.**  1.1 งานบริหารงานทั่วไป  1.2 งานการเจ้าหน้าที่  1.3 งานนโยบายและแผน  1.4 งานนิติการ  1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.6 งานสวนสาธารณะ  1.7 งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์  1.8 งานส่งเสริมการเกษตร  1.9 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  1.10 งานรักษาความสะอาด  1.11 งานดูแลสวนสาธารณะ  1.12 งานขยะมูลฝอย | **1. สำนักงานปลัด อบต.**  1.1 งานบริหารงานทั่วไป  1.2 งานการเจ้าหน้าที่  1.3 งานนโยบายและแผน  1.4 งานนิติการ  1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.6 งานสวนสาธารณะ  1.7 งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์  1.8 งานส่งเสริมการเกษตร  1.9 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  1.10 งานรักษาความสะอาด  1.11 งานดูแลสวนสาธารณะ  1.12 งานขยะมูลฝอย | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3  การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิต  สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4  การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน  ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี |
| **2. กองคลัง**  2.1 งานพัสดุและทรัพย์สิน  2.2 งานการเงินและบัญชี  2.3 งานระเบียบการคลัง  2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  2.5 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | **2. กองคลัง**  2.1 งานพัสดุและทรัพย์สิน  2.2 งานการเงินและบัญชี  2.3 งานระเบียบการคลัง  2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  2.5 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | ยุทธศาสตร์ที่ 5  การพัฒนาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี |
| **3. กองช่าง**  3.1 งานธุรการ  3.2 งานก่อสร้างและผังเมือง  3.3 งานสาธารณูปโภค  3.4 งานปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร | **3. กองช่าง**  3.1 งานธุรการ  3.2 งานก่อสร้างและผังเมือง  3.3 งานสาธารณูปโภค  3.4 งานปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร | ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน |
| **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  4.1 งานบริหารการศึกษา  4.2 งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  4.3 งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน  4.4 งานการจัดการศึกษาปฐมวัย | **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  4.1 งานบริหารการศึกษา  4.2 งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  4.3 งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน  4.4 งานการจัดการศึกษาปฐมวัย | ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต |

* **การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง**

**วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย**

*“*ชุมชนเข้มแข็ง สภาพแวดล้อมน่าอยู่ ควบคู่วัฒนธรรม เกษตรกรรมอินทรีย์ บริหารจัดการที่ดีขององค์กร*”*

**พันธกิจการพัฒนา**

พันธกิจที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจที่ 2 การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

พันธกิจที่ 3 การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และการศึกษา

พันธกิจที่ 4 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย**

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

**แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย**

|  |  |
| --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์การพัฒนา** | **แนวทางการพัฒนา** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1**  การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | 1 ก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ อาคาร สิ่งปลูกสร้างต่างๆ  2 ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา สิ่งก่อสร้างสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่างๆ  3 พัฒนาระบบผังเมือง การออกแบนงานก่อสร้าง การควบคุมอาคาร |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2**  การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน | 1 ส่งเสริมการเกษตรกรรม เกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์  2 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพและรายได้  3 ส่งเสริมการดำรงชีพตามแนวพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง  4 พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3**  การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิต | 1. สนับสนุนการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์  2. ส่งเสริมและสนับสนุน สวัสดิการและการสงเคราะห์  3. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส  4. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  5. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด  6. การรักษาความสงบเรียบร้อย  7. ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ  8. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต  9. ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน  10 ส่งเสริมศาสนาประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น  11. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4**  การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | 1 ส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง ตามแนวพระราชดำริ  2 ส่งเสริมการอนุรักษ์ ดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้ ป่าชุมชน  3 สร้างเสริมจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  4 การดูแลรักษาที่สาธารณะในท้องถิ่น |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5**  การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี | 1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์)  2 เสริมสร้างความจงรักษ์ภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และความปรองดองสมานฉันท์  3 ส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น (ความโปร่งใส)  4 ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น (ส่งเสริมการมีส่วนร่วม)  5 ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสะดวกรวดเร็วเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |

* **ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

องค์การบริหารส่วนตำบลประทายพัฒนาเพื่อเป็น“ชุมชนเข้มแข็ง สภาพแวดล้อมน่าอยู่ ควบคู่วัฒนธรรม เกษตรกรรมอินทรีย์ บริหารจัดการที่ดีขององค์กร*”*

การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลประทายด้วยเทคนิค SWOT Analysis**

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1**

**การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนน เนื่องจากต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลประทายไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

2. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลประทายมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลประทายยังไม่มีอุปกรณ์ ความชำนาญและบุคลากร

**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2**

**ด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน**

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. มีสถานที่ทางธรรมชาติและสภาพแวดล้อม เอื้อต่อการพัฒนา

2. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการบริหารจัดการ

2. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

3. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

4. ประชาชนมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเกษตรกรรมและเศรษฐกิจเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเกษตรกรรมและเศรษฐกิจเป็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ของจังหวัดนครราชสีมา

3. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

4. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการพัฒนาเกษตรกรรมและเศรษฐกิจและการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

3. สภาพเส้นทางคมนาคมมีความชำรุด ขาดการปรับปรุงจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3**

**การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต**

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรมสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

5. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

2. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในด้านสาธารณสุข

3. ประชาชนในพื้นที่ส่วนมากมีความยากจน สนใจเรื่องปากท้องเป็นหลัก

4. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

5. ระดับความเข้าใจและการคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของท้องถิ่นยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องได้รับการ

สร้างความเข้าใจ

6. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยเข้าใจในการพัฒนาการศึกษาเท่าที่ควร

7. ค่านิยมตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิต ทำให้วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นไม่ได้รับ

ความสนใจจากคนรุ่นใหม่

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

3. ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาทางด้านการศึกษา ศาสนา

และวัฒนธรรมเป็นอย่างดี

1. ส่วนราชการต่างที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มความสามารถ

5. บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านการศึกษา

6. นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

1. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

4. สภาพเศรษฐกิจในพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาด้านการศึกษาเท่าที่ควร

5. สถานศึกษายังได้รับการสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอ

6. ประชาชนไม่ค่อยเห็นความสำคัญในการพัฒนาทางด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

7. ประชาชนยังมีค่านิยม และทัศนคติที่จะส่งลูกหลานไปเรียนในสถานศึกษาของเอกชน

**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4**

**ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**จุดแข็ง (Streng=S)**

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

3. มีหน่วยงานอื่น ๆ ให้ความสนใจและพร้อมให้การสนับสนุนในการดำเนินการ

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการ

2. บุคลากรไม่มีความชำนาญ ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

3. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

4. วัฒนธรรมการดำรงชีวิตของประชาชน ส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับผลประโยชน์ของตนเท่านั้น

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. รัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

1. สภาพพื้นที่ส่วนมากเป็นป่าเสื่อมโทรมที่เกิดจากการบุกรุกเพื่อทำการเกษตรของประชาชน

2. พื้นที่ทำกินของประชาชนมีจำนวนจำกัด จึงทำให้การแผ้วถางป่าเพื่อทำการเกษตรขยายพื้นที่อยู่ตลอด

3. ประชาชนในพื้นที่ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5**

**การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการท้องถิ่น

2.บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

4. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลประทายค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง การบริหารจัดการท้องถิ่น

2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

3. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น เป็นการบริหารงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

3. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

4. โครงสร้างและระบบการบริหารงานขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นภาวะคุกคามจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

5. บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีศักยภาพไม่พร้อมในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และยังยึดติดในกระบวนทัศน์การทำงานแบบเดิม

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

1. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ( ปลัด อบต. ) จำนวน 1 ตำแหน่ง

2. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ( รองปลัด อบต. ) จำนวน 1 ตำแหน่ง

**สำนักงานปลัด อบต.**

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอม ข้อพิพาทต่างๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการ ปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

**มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้**

1. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน 1 ตำแหน่ง

2. นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ จำนวน 1 ตำแหน่ง

3. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 ตำแหน่ง

4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ จำนวน 1 ตำแหน่ง

5. นักตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 ตำแหน่ง

6. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ จำนวน 1 ตำแหน่ง

7. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง

8. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง

9. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน 1 ตำแหน่ง

10.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ จำนวน 1 ตำแหน่ง

11. พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป จำนวน 2 ตำแหน่ง

**กองคลัง**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ

เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้**

1. ผู้อำนวยการกองคลัง ( นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน 1 ตำแหน่ง

2. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง

3. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง

4. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง

5. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 1 ตำแหน่ง

6. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 ตำแหน่ง

**กองช่าง**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม

การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลหนักและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน 1 ตำแหน่ง

2. นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง

3. นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง

4. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง

5. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน 1 ตำแหน่ง

6. พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา   
งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน 1 ตำแหน่ง

2. นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 ตำแหน่ง

3. ครู (อันดับ คศ.1) จำนวน 1 ตำแหน่ง

4. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 2 ตำแหน่ง

**วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย**

**ตารางเปรียบเทียบโครงการที่บรรจุในแผนพัฒนาสามปี กับโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติ**

**สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2560**

**โครงการที่บรรจุในแผนพัฒนาสามปี จำนวน 112 โครงการ** ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **2560** | |
| **จำนวนโครงการ** | **งบประมาณ** |
| การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | 33 | 9,098,400 |
| การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน | 8 | 450,000 |
| การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต | 34 | 8,308,320 |
| การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | 6 | 2,676,000 |
| การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี | 31 | 1,957,200 |
| **รวม** | 112 | 22,489,920 |

**โครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 100 โครงการ ดังนี้**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **2560** | |
| **จำนวนโครงการ** | **งบประมาณ** |
| การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | 31 | 8,434,660 |
| การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน | 5 | 300,000 |
| การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต | 32 | 8,247,740 |
| การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | 4 | 106,000 |
| การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี | 28 | 1,931,200 |
| **รวม** | 100 | 19,019,600 |

**สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **2560** | | **2560** | |
| **จำนวน** | **งบประมาณ** | **จำนวน**  **ตามข้อบัญญัติ** | **งบประมาณ** |
| การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | 33 | 9,098,400 | 31 | 8,434,660 |
| การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน | 8 | 450,000 | 5 | 300,000 |
| การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต | 34 | 8,308,320 | 32 | 8,247,740 |
| การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | 6 | 2,676,000 | 4 | 106,000 |
| การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี | 31 | 1,957,200 | 28 | 1,931,200 |
| **รวม** | 112 | 22,489,920 | 100 | 19,019,600 |

คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด = จำนวนโครงการที่ตั้งในข้อบัญญัติ X 100

จำนวนโครงการตามแผนพัฒนา

= 100 X 100

112

= **89.28**

**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ( 2561 -2563)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย อ.ประทาย จ.นครราชสีมา**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ**  **สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา** |
| **1. สำนักงานปลัด อบต.**  1.1 งานบริหารงานทั่วไป  1.2 งานการเจ้าหน้าที่  1.3 งานนโยบายและแผน  1.4 งานนิติการ  1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.6 งานสวนสาธารณะ  1.7 งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์  1.8 งานส่งเสริมการเกษตร  1.9 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  1.10 งานรักษาความสะอาด  1.11 งานดูแลสวนสาธารณะ  1.12 งานขยะมูลฝอย | **1. สำนักงานปลัด อบต.**  1.1 งานบริหารงานทั่วไป  1.2 งานการเจ้าหน้าที่  1.3 งานนโยบายและแผน  1.4 งานนิติการ  1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.6 งานสวนสาธารณะ  1.7 งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์  1.8 งานส่งเสริมการเกษตร  1.9 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  1.10 งานรักษาความสะอาด  1.11 งานดูแลสวนสาธารณะ  1.12 งานขยะมูลฝอย | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3  การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิต  สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4  การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน  ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี |
| **2. กองคลัง**  2.1 งานพัสดุและทรัพย์สิน  2.2 งานการเงินและบัญชี  2.3 งานระเบียบการคลัง  2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  2.5 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | **2. กองคลัง**  2.1 งานพัสดุและทรัพย์สิน  2.2 งานการเงินและบัญชี  2.3 งานระเบียบการคลัง  2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  2.5 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | ยุทธศาสตร์ที่ 5  การพัฒนาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี |
| **3. กองช่าง**  3.1 งานธุรการ  3.2 งานก่อสร้างและผังเมือง  3.3 งานสาธารณูปโภค  3.4 งานปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร | **3. กองช่าง**  3.1 งานธุรการ  3.2 งานก่อสร้างและผังเมือง  3.3 งานสาธารณูปโภค  3.4 งานปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร | ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน |
| **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  4.1 งานบริหารการศึกษา  4.2 งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  4.3 งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน  4.4 งานการจัดการศึกษาปฐมวัย | **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  4.1 งานบริหารการศึกษา  4.2 งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  4.3 งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน  4.4 งานการจัดการศึกษาปฐมวัย | ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต |

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย อ.ประทาย**

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

                ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

                1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

                2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

                3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ 2** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

**แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ**

                1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

                2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

                3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

                4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

                5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

                6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

                7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

                8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

                9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

                10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ 3** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

       1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

                 1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

                 1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

                        การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ  มีวิธีการคิด ดังนี้

                        1 ปี จะมี 52  สัปดาห์

                        1 สัปดาห์จะทำ 5  วัน

                        1 ปี จะมีวันทำงาน 260  วัน

                        วันหยุดราชการประจำปี 13  วัน

                        วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) 10 วัน

                        คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ 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 x 6)    1,380 ชั่วโมง

                        หรือ                       (1,380 x 60)    82,800  นาที

                 ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

               สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน  =  ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี) x เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น     
                                    เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

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

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ   
อบต.ประทาย ดังนี้

1 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

4 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด

1. **บริหารท้องถิ่น**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| งาน | ปริมาณ  ทั้งปี  (เรื่อง) | ระยะเวลา/เรื่อง  (นาที) | ระยะเวลา  ทั้งปี  (นาที) | อัตรากำลังที่ต้องการ |
| 1. ด้านแผนงาน  2. ด้านการบริหารงาน  3. ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล  4. ด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ | 150  450  108  450 | 240  200  200  240 | 36,000  90,000  21,600  108,000 | 0.43  1.09  0.26  1.30 |
| รวม | | | | 3.08 |

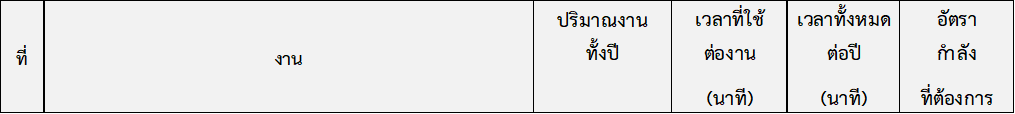
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **จำนวนตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ที่ อบต. ประทาย ต้องการทั้งสิ้น จำนวน 2 อัตรา ดังนี้** | | | | |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **ประเภท** | **จำนวนที่ต้องการ** |
| 1 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | บริหารท้องถิ่น | 1 |
| 2 | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | บริหารท้องถิ่น | 1 |

**2.สำนักงานปลัด**







****































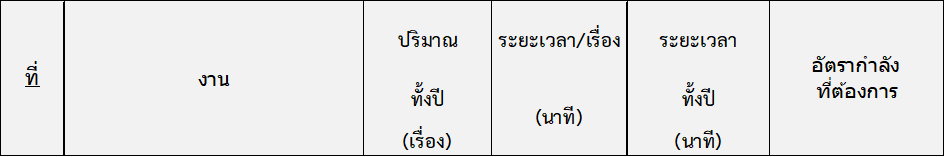










****





**8.3 การวิเคราะห์ผลผลิต ประสิทธิภาพ (Productivity)และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis)** เพื่อประกอบการการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ที่รับผิดชอบงานนั้น ตามตำแหน่งสายงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่ง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

|  |  |
| --- | --- |
| **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** | **ผลผลิต ประสิทธิภาพ**  **ของงานที่ปฏิบัติ** |
| งานงบประมาณ | การจัดทำงบประมาณเสร็จทันเวลา |
| งานอนุมัติ อนุญาต | ดำเนินการอนุมัติ อนุญาตทันเวลา |
| งานบริหารงานบุคคล | ควบคุม ดูแล บริหารงานบุคคล |
| งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมาย  ที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

การจัดทำ/

ดำเนินตามกระบวนการ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

2. ตำแหน่ง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

|  |  |
| --- | --- |
| **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** | **ผลผลิต ประสิทธิภาพ**  **ของงานที่ปฏิบัติ** |
| งานงบประมาณ | การจัดทำงบประมาณเสร็จทันเวลา |
| งานอนุมัติ อนุญาต | ดำเนินการอนุมัติ อนุญาตทันเวลา |
| งานบริหารงานบุคคล | ควบคุม ดูแล บริหารงานบุคคล |
| งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมาย  ที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

การจัดทำ/

ดำเนินตามกระบวนการ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

**สำนักปลัด**

1. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

|  |  |
| --- | --- |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ผลผลิต ประสิทธิภาพ  ของงานที่ปฏิบัติ |
| ร่วมกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง | การรวบรวมนโยบายและแผนของทุกส่วนงานเสร็จทันเวลา |
| จัดทำโครงการประชาคมในระดับหมู่บ้านและจัดทำแผนการออกประชาคมเพื่อนำปัญหาและความต้องการของประชาชนในแผนชุมชนมาเข้าสู่การประชาคมระดับตำบล  ร่วมกันกับคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นรวบรวมแผนงาน โครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นๆ ที่ดำเนินการ ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วจัดทำร่างแผนการดำเนินงาน เสนอคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น | จัดทำโครงการเพื่อสนับสนุนให้แล้วเสร็จทันเวลา |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

การจัดทำ/

ดำเนินตามกระบวนการ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

2. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ

|  |  |
| --- | --- |
| **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** | **ผลผลิต ประสิทธิภาพ**  **ของงานที่ปฏิบัติ** |
| งานบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย พิจารณา | จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ทันเวลา |
| งานฝึกอบรมพัฒนาส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ | จัดหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ และ |
| งานแผนพัฒนาบุคลากร | เหมาะสมกับตำแหน่งทุกตำแหน่ง |
| งานจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ | บันทึกเป็นปัจจุบัน |
| งานการสรรหาการสอบ | ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ |
| การเลื่อนขั้นเงือนเดือน เลื่อนตำแหน่ง | จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ทันเวลา |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ตรวจสอบ

คุณสมบัติ

ดำเนินการ

จัดทำเอกสาร

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

เสนอประธาน ก.อบต.

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

3. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ

|  |  |
| --- | --- |
| **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** | **ผลผลิตประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ** |
| งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้บริการข้อมลูสถิติที่ จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน และการประเมินผล ตามแผนทุกระดับ  งานจัดเตรียมเอกสารที่ใชป้ระกอบการพิจารณา วางแผนขององค์การบริหารส่วนต าบลและหน่วยงานหรือ องค์กรที่เกี่ยวข้อง  งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อสนอง หนว่ยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง  งานประสานงานกับหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการสาธารณูปการ ใน เขตองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานที่ใกล้เคียง เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา การปฏิบัติตามแผนและการ ประเมินผลงานตามแผน | รวบรวมข้อมลู สถิต ิครบถ้วนสมบูรณ์ตาม ระยะเวลา  รวมรวมเอกสารเพื่อจัดทำแผนครบถ้วน สมบูรณ์ตามระยะเวลา  จัดทำโครงการ แผนงาน ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามระยะเวลา  ประสานงาน วางแผน ปฏิบัติ ได้ทันตาม ระยะเวลา |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ประสานงาน

กับหน่วยงานต่างๆ

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

4. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ

|  |  |
| --- | --- |
| **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** | **ผลผลิต ประสิทธิภาพ**  **ของงานที่ปฏิบัติ** |
| ศึกษา วิเคราะห์วิจัยด้านพัฒนาชุมชน เพื่อจัดทำแผนงาน สนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนในชุมชนประเภทต่าง ๆ  วิเคราะห์วิจัยด้านพัฒนาชุมชน เพื่อกำหนดมาตรการและกลไกในการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน  ฝึกอบรม ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพที่เหมาะสมแก่ประชาชนในชุมชน เพื่อให้กลุ่มอาชีพสามารถเพิ่มผลผลิตและสร้างรายได้ให้กับชุมชน  รวบรวมและลงทะเบียนผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ติดเชื้อเอดส์ เพื่อดูแลและจัดสวัสดิการที่พึงได้เช่น เบี้ยยังชีพ เบี้ยสงเคราะห์ ในการช่วยเหลือและสงเคราะห์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น | รวบรวมข้อมลู สถิติครบถ้วนสมบูรณ์ตาม ระยะเวลา  รวมรวมเอกสารเพื่อจัดทำแผนครบถ้วน สมบูรณ์ตามระยะเวลา  จัดทำโครงการ แผนงาน ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามระยะเวลา  ประสานงาน วางแผน ปฏิบัติ ได้ทันตาม ระยะเวลา |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ประสานงาน

กับหน่วยงานต่างๆ

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

5. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ

|  |  |
| --- | --- |
| **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** | **ผลผลิต ประสิทธิภาพ**  **ของงานที่ปฏิบัติ** |
| รวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ตัวเลข หลักฐานการท าสัญญา และเอกสารต่าง ๆ ทางด้านการเงิน การบัญชี เพื่อให้การตรวจสอบด าเนินไปอย่าง ถูกต้องและได้ผลตรงกับหลักฐานที่เกิดขึ้นจริง  ร่วมจัดทำเอกสารสรุปผลการตรวจสอบ และรายงานการตรวจสอบต่าง ๆ เพื่อเสนอผลการตรวจสอบ  ตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่ายและการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณ รายจ่าย รวมทั้งเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ และเงินนอกงบประมาณทุกประเภท เพื่อให้เป็นไปตาม ระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว | รวบรวมข้อมลู สถิต ิครบถ้วนสมบูรณ์ตาม ระยะเวลา  รวมรวมเอกสารเพื่อจัดทำแผนครบถ้วน สมบูรณ์ตามระยะเวลา  จัดทำโครงการ แผนงาน ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามระยะเวลา  ประสานงาน วางแผน ปฏิบัติ ได้ทันตาม ระยะเวลา |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ประสานงาน

กับหน่วยงานต่างๆ

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

6. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน

|  |  |
| --- | --- |
| **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** | **ผลผลิต ประสิทธิภาพ**  **ของงานที่ปฏิบัติ** |
| งานรับ-ส่ง หนังสือ | ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ และประสานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้ |
| งานเก็บและค้นหาหนังสือ | จัดเก็บหนังสือครบถ้วนและสามารถค้นหาได้ง่าย และเป็นปัจจุบัน |
| งานร่างหนังสือโต้ตอบ | ร่างหนังสือโต้ตอบได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และถูกต้องตามระเบียบ |
| งานเตรียมสถานที่  งานประชุม | ประสานงาน วางแผน ปฏิบัติ ได้ทันตามระยะเวลา |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ดำเนินการจัดทำเอกสารตามระเบียบ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

ประสานงาน

กับหน่วยงานต่างๆ

รายงานผล

**กองคลัง**

1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

|  |  |
| --- | --- |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ผลผลิต ประสิทธิภาพ  ของงานที่ปฏิบัติ |
| งานการเงิน | จัดทำงบการเงิน บัญชี ทะเบียนทรัพย์สิน |
| งานการบัญชี  งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ | งานจัดเก็บได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

การจัดทำ/

ดำเนินตามกระบวนการ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

2. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

|  |  |
| --- | --- |
| **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** | **ผลผลิต ประสิทธิภาพ**  **ของงานที่ปฏิบัติ** |
| ปฏิบัติงานด้านการจัดหา จัดซื้อ สอบราคา ประกวดราคา และ e-Auction | ดำเนินการจัดหาได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา |
| ปฏิบัติงานด้านการรับ เบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำส่งพัสดุ | ดำเนินการจัดเก็บพัสดุได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา |
| ดูแลและบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ | ดำเนินการดูแลได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตาม |
| เครื่องมือต่าง ๆ | ระยะเวลา |
| ติดต่อประสานงานผู้ขาย , ผู้เสนอราคา และผู้รับจ้าง และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการดำเนินธุรกรรมกับองค์การบริหารส่วนตำบล | ดำเนินการติดต่อ ประสานงาน ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

การจัดทำ/

ดำเนินตามกระบวนการ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

3. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน

|  |  |
| --- | --- |
| **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** | **ผลผลิต ประสิทธิภาพ**  **ของงานที่ปฏิบัติ** |
| จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  จัดทำบัญชีต่างๆ  จัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน | จัดทำฎีกา บัญชี แผนการเบิกจ่ายเงิน ได้ครบถ้วนสมบรูณ์ตามระยะเวลา |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

การจัดทำ/

ดำเนินตามกระบวนการ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

4. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน

|  |  |
| --- | --- |
| **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** | **ผลผลิต ประสิทธิภาพ**  **ของงานที่ปฏิบัติ** |
| จัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม หรือรายได้ต่างๆจัดทำบัญชีต่างๆ  จัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้  จัดทำแผนงานโครงการประชาสัมพันธ์การชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้ อื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | จัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม หรือรายได้ต่างๆจัดทำบัญชีต่างๆ จัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้ได้ครบถ้วนสมบรูณ์ตามระยะเวลา |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

การจัดทำ/

ดำเนินตามกระบวนการ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

**กองช่าง**

1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

|  |  |
| --- | --- |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ผลผลิต ประสิทธิภาพ  ของงานที่ปฏิบัติ |
| ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา | ดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้าง |
| ควบคุมตรวจสอบงานโยธา เช่น สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำทางเท้า คลอง อาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ | ดำเนินการแก้ไข ชี้แจง ตรวจสอบ  ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลาดำเนินการติดต่อประสานงาน ควบคุม  ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา |
| ควบคุมตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้า สำรวจและทดสอบวัสดุ |  |
| ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ |  |
| รวบรวมข้อมูลและสถิติ งานสัญญา ฯ |  |
| ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ |  |
| เป็นที่ปรึกษาในการออกแบบและก่อสร้าง |  |
| ตรวจแบบก่อสร้างต่าง ๆ ของเอกชนที่ขอรับอนุญาตปลูกสร้าง |  |
| ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตาม ประเมินผลและแก้ไขปัญหาขัดข้อง ในหน่วยงาน |  |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

การจัดทำ/

ดำเนินตามกระบวนการ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

2. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน

|  |  |
| --- | --- |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ผลผลิต ประสิทธิภาพ  ของงานที่ปฏิบัติ |
| สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง บำรุงรักษาโครงการก่อสร้างต่างๆ เพื่อให้ตรงตามหลักวิชาช่าง ความต้องการของหน่วยงานและงบประมาณที่ได้รับ | ดำเนินการออกแบบการก่อสร้าง สำรวจ  ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา |
| ถอดแบบ เพื่อสำรวจปริมาณวัสดุที่ใช้ตามหลักวิชาช่าง เพื่อประมาณราคาค่าก่อสร้าง | ดำเนินการประมาณราคาต่าง ๆ |
| ประมาณราคาก่อสร้างของโครงการ โดยแยกราคาวัสดุ ค่าแรงงานตามหลักวิชาช่าง และมาตรฐานเพื่อใช้เป็นราคากลางในการดำเนินการก่อสร้าง | ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา  ดำเนินการควบคุมงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา |
| ควบคุมงานก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม หรือตรวจการจ้างตามที่ได้รับมอบหมาย |  |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

การจัดทำ/

ดำเนินตามกระบวนการ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

3. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน

|  |  |
| --- | --- |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ผลผลิต ประสิทธิภาพ  ของงานที่ปฏิบัติ |
| สำรวจ เขียนแบบ ประมาณการ ติดตั้ง ซ่อม ประดิษฐ์ ดัดแปลง ปรับปรุง ควบคุม การใช้งาน ดูแล บำรุงรักษา และใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรกลไฟฟ้า ระบบไฟฟ้า ระบบ เครื่องปรับอากาศ ระบบไฟฟ้าสื่อสารและโทรคมนาคม ระบบสารสนเทศ ระบบควบคุมอัตโนมัติ ระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ระบบคอมพิวเตอร์ รับส่งข้อมูลข่าวสาร | ดำเนินการติดตั้ง ซ่อม ประดิษฐ์ ดัดแปลง ปรับปรุง ควบคุม การใช้งาน ดูแล บำรุงรักษา และใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรกลไฟฟ้า ระบบไฟฟ้าได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

การจัดทำ/

ดำเนินตามกระบวนการ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

4. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน

|  |  |
| --- | --- |
| **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** | **ผลผลิต ประสิทธิภาพ**  **ของงานที่ปฏิบัติ** |
| งานรับ-ส่ง หนังสือ  งานเก็บและค้นหาหนังสือ | ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ และประสานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้ |
| งานร่างหนังสือโต้ตอบ  งานเตรียมสถานที่  งานประชุม | จัดเก็บหนังสือครบถ้วนและสามารถค้นหาได้ง่าย และเป็นปัจจุบันร่างหนังสือโต้ตอบได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และถูกต้องตามระเบียบ  ประสานงาน วางแผน ปฏิบัติ ได้ทันตามระยะเวลา |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ดำเนินการจัดทำเอกสารตามระเบียบ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

ประสานงาน

กับหน่วยงานต่างๆ

รายงานผล

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

|  |  |
| --- | --- |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ผลผลิต ประสิทธิภาพ  ของงานที่ปฏิบัติ |
| งานบริหารการศึกษา | จัดทำแผนการศึกษา ตรวจสอบ จัดทำ |
| งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม | โครงการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตาม |
| งานกิจการโรงเรียน | ระยะเวลา |
| งานพัฒนาส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |  |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

การจัดทำ/

ดำเนินตามกระบวนการ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

2. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ

|  |  |
| --- | --- |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ผลผลิต ประสิทธิภาพ  ของงานที่ปฏิบัติ |
| งานบริหารการศึกษา | จัดทำแผนการศึกษา ตรวจสอบ จัดทำ |
| งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม | โครงการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตาม |
| งานกิจการโรงเรียน | ระยะเวลา |
| งานพัฒนาส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |  |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

การจัดทำ/

ดำเนินตามกระบวนการ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

3. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

|  |  |
| --- | --- |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ผลผลิต ประสิทธิภาพ  ของงานที่ปฏิบัติ |
| งานบังคับบัญชาพนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เปนไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงคของสถานศึกษา | จัดทำแผนการศึกษาของโรงเรียนอนุบาล ตรวจสอบ จัดทำโครงการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา |
| จัดทํามาตรฐานและภาระงานของพนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา |  |
| งานกิจการโรงเรียน |  |
| งานพัฒนาโรงเรียน |  |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเรื่อง

ตรวจสอบ

ตามข้อกฎหมาย

การจัดทำ/

ดำเนินตามกระบวนการ

เสนอผู้บริหาร

เพื่อพิจารณา/อนุมัติ

รายงานผล

4. ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก

|  |  |
| --- | --- |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ผลผลิต ประสิทธิภาพ  ของงานที่ปฏิบัติ |
| นำเด็กเคารพธงชาติ | ดำเนินการสอนตามแผนการสอน |
| ตรวจสุขภาพเด็ก | ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา |
| เตรียมนมและอาหารว่าง |  |
| ทำกิจกรรมเคลื่อนไหว เต้นรำ |  |
| เตรียมการเรียนการสอน |  |
| สอนการอ่านพยัญชนะ อักษร และตัวเลขต่าง ๆ ตามหลักสูตร เช่น ก-ฮ, A-Z, 1-10 |  |
| กิจกรรมวาดภาพระบายสี |  |
| กิจกรรมลากเส้นตามรอยประ |  |
| กิจกรรมกลางแจ้ง |  |
| ดูแลเด็กในการรับประทานอาหารกลางวัน |  |
| ดูแลเด็กในการทำความสะอาด ล้างหน้า แปรงฟัน |  |
| ดูแลเด็กเข้านอนหลังอาหารกลางวัน |  |
| ตรวจการบ้านเด็ก |  |
| ทบทวนแผนการสอนตามหลักสูตรฯ |  |

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

รับเด็ก

ดำเนินการ

สอนตามแผน

ดำเนินการจัดกิจกรรม

ในการสอน

ส่งเด็ก

ทบทวนการสอน

รายงานผล

**การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไประทายย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | | | | **เพิ่ม/ลด** | | | | | | **หมายเหตุ** |
| **2561** | | **2562** | | **2563** | | **2561** | | **2562** | | **2563** | |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง  (ปลัด อบต.) | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น  (รองปลัด อบต) | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |
| **สำนักงานปลัด** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น  (หัวหน้าสำนักปลัด) | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |
| นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ) | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |
| นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |
| นักตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |
| นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |
| เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | +1 | | - | | ขอกำหนดใหม่ |
| ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | -1 | | - | | ยุบเลิก |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | -1 | | - | | ยุบเลิก |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป | | 5 | | 2 | | 4 | | 4 | | - | | -1 | | - | | ขอยุบเลิก 1 ตำแหน่ง |
| **กองคลัง** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น  (นักบริหารงานการคลัง) | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | +1 | | - | | - | |  |
| จ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | -1 | | - | | ยุบเลิก |
| **กองช่าง** |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น  (นักบริหารงานช่าง) | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | | |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | | |
| นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | | |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | +1 | | - | | ขอกำหนดใหม่ | | |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | |
| พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป | 1 | | 1 | | 2 | | 2 | | - | | +1 | | - | |  | | |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ ระดับต้น  (นักบริหารงานการศึกษา) | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | มีข้อผูกพันกับ กสถ. | | |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | | |
| ครูผู้ดูแลเด็ก | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | เงินอุดหนุน | | |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | |
| ผู้ดูแลเด็ก | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | เงินอุดหนุน | | |
| ผู้ดูแลเด็ก | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | งบ อบต. | | |
| พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป | - | | - | | - | | - | | - | | -1 | | - | | ขอยุบเลิก | | |
| รวม | 31 | | 30 | | 28 | | 28 | | +1 | | -5/+3 | |  | |  | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | |

**ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนแยกแต่ละส่วน**

**องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 26 ตำแหน่ง 30 อัตรา**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน  คน | เงินเดือน  คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
| 2561 | 2562 | 2563 |
| 1.  2.  3.  4.  5.  6.  7.  8.  9.  10.  11.  12  13.  14.  15.  16.  17.  18.  19.  20.  21.  22. | ปลัด อบต.กลาง(นักบริหารงานท้องถิ่น)  รองปลัด อบต.ต้น(นักบริหารงานท้องถิ่น)  สำนักงานปลัด  นักบริหารงานทั่วไป ต้น(หัวหน้าสำนักงานปลัด)  นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ  นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ  นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ  นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  นักตรวจสอบภายในปฏิบัติการ  เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  พนักงานจ้าง  ผช.นักพัฒนาชุมชน  ผช.นักจัดการงานทั่วไป  ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ  พนักงานจ้างทั่วไป  กองคลัง  นักบริหารงานคลัง ต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง)  เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน  เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.  เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน  พนักงานจ้าง  ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี  กองช่าง  นักบริหารงานช่าง ต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)  นายช่างโยธา ปง./ชง.  นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน  เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  5  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 413,160  349,320  349,320  282,600  299,640  282,600  180,720180,720  240,480  211,680  211,200  130,080  108,000  349,320  138,120297,900  244,320  188,160  356,160  297,900  158,760  138,120 | 581,160  391,320  391,320  282,600  299,640  282,600  180,720180,720  240,480  211,680  211,200  130,080  540,000  391,320  297,900  297,900  244,320  188,160  398,160  297,900  158,760  138,120 | 15,960  13,320  13,320  11,280  12,000  11,280  9,360  9,360  7,800  8,520  8,520  5,280  -  13,320  5,400  9,720  9,960  7,560  13,320  9,720  6,360  5,400 | 16,440  13,440  13,440  11,760  12,120  11,760  9,120  9,120  8,040  -  -  -  -  13,440  6,120  9,720  10,200  7,920  13,080  9,720  6,600  6,120 | 16,44013,320  13,320  11,880  12,600  11,880  8,280  8,280  8,280  -  -  -  -  13,320  6,000  9,720  10,560  8,160  13,440  9,720  6,480  6,000 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 23.  24.  25.  26.  27.  28.  29.  30. | พนักงานจ้าง  ผช.นายช่างโยธา  พนักงานจ้างทั่วไป  กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  นักบริหารการศึกษาต้น(ผู้อำนวยการกองฯ)  นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ  ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.1) (เงินอุดหนุน)  พนักงานจ้าง  ผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน)  ผู้ดูแลเด็ก  พนักงานจ้างทั่วไป | 1  2  1  1  1  1  1  - | 132,240  108,000  393,600  180,720  -  -  108,000  - | 132,240  216,000  435,600  180,720  -  -  108,000  - | 5,400  -  13,620  9,360-  -  -  - | -  -  13,620  9,120  -  -  -  - | -  -  13,620  8,280  -  -  -  - |
| รวมทั้งหมด | | 35 | 6,444,120 | 7,521,420 | 235,140 | 226,860 | 209,580 |

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ปี 2561** | **ปี 2562** | **ปี 2563** |
| 26,485,200 | 27,365,600 | 27,454,300 |

**ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลประทายนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อสายงาน | | ระดับ  ตำแหน่ง | | จำนวน  ทั้งหมด | | จำนวนที่มีอยู่ | | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | | | | ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น | | | | | | ค่าใช้จ่ายรวม | | | | | | หมายเหตุ | |
| จำนวนคน | | จำนวนเงิน | | 2561 | | 2562 | | 2563 | | 2561 | | 2562 | | 2563 | | 2561 | | 2562 | | 2563 | | 2561 | | 2562 | | 2563 | |
| 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  13  14  15  16  17  18  19 | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)  รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)  สำนักงานปลัด  หน.สป.(นักบริหารงานทั่วไป)  นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  นักพัฒนาชุมชน  นักจัดการงานทั่วไป  นักทรัพยากรบุคคล  นักตรวจสอบภายใน  เจ้าพนักงานธุรการ  พนักงานจ้าง  ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน  ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน  ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน  ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล  ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ  คนงานทั่วไป  กองคลัง  ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง)  เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  เจ้าพนักงานพัสดุ  เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | กลาง  ต้น  ต้น  ชก.  ชก.  ชก.  ปก.  ปก.  ชง.  -  -  -  -  ต้น  ชง.  ปง/ชง  ปง. | | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  -  1  1  5  1  1  -  1 | | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  -  1  1  2  1  1  -  1 | | 581,160  391,320  391,320  282,600  299,640  282,600  180,720  180,720  240,480  211,680  -  211,200  130,080  216,000  391,320  244,320  -  138,120 | | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  -  1  1  2  1  1  1  1 | | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  -  1  -  -  4  1  1  1  1 | | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  -  1  -  -  4  1  1  1  1 | | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  +1  - | | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -1  +1  -1  -1  -1  -  -  -  - | | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | | 15,960  13,320  13,320  11,280  12,000  11,280  9,360  9,360  7,800  8,520  -  8,520  5,280  -  13,320  9,960  297,900  5,400 | | 16,440  13,440  13,440  11,760  12,120  11,760  9,120  9,120  8,040  -  180,000  -  -  216,000  13,440  10,200  9,720  6,120 | | 16,440  13,320  13,320  11,880  12,600  11,880  8,280  8,280  8,280  -  7,200  -  -  -  13,320  10,560  9,720  6,000 | | 597,120  404,640  404,640  293,880  311,640  293,880  190,080  190,080  248,280  220,200  -  219,720  135,360  216,000  404,640  254,280  297,900  143,520 | | 613,560  418,080  418,080  305,640  323,760  305,640  199,200  199,200  256,320  -  180,000  -  -  432,000  418,080  264,480  307,620  149,640 | | 630,000  431,400  431,400  317,520  336,360  317,520  207,480  207,480  264,600  -  187,200  -  -  432,000  431,400  275,040  317,340  155,640 | | ยุบเลิก  ขอกำหนดใหม่  ยุบเลิก  ยุบเลิก  ขอยุบเลิก  1 ตำแหน่ง  ว่างเดิม | |
| **ยอดยกไป** | | |  | | **18** | | **17** | | **4,373,280** | | **18** | | **18** | | **18** | | **+1** | | **-4/+1** | | **-** | | **452,580** | | **540,000** | | **151,080** | | **4,825,860** | | **4,791,300** | | **4,942,380** | |  | |
| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ  ตำแหน่ง | | จำนวน  ทั้งหมด | | จำนวนที่มีอยู่ | | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | | | | ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น | | | | | | ค่าใช้จ่ายรวม | | | | | | หมายเหตุ | |
| จำนวนคน | | จำนวนเงิน | | 2561 | | 2562 | | 2563 | | 2561 | | 2562 | | 2563 | | 2561 | | 2562 | | 2563 | | 2561 | | 2562 | | 2563 | |
| 20  21  22  23  24  25  26  27  28  29  30  31  32 | พนักงานจ้าง  ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  กองช่าง  ผอ. กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)  นายช่างโยธา  นายช่างไฟฟ้า  เจ้าพนักธุรการ  พนักงานจ้าง  ผู้ช่วยช่างโยธา  ผู้ช่วยช่างโยธา  คนงานทั่วไป  กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  นักบริหารงานการศึกษา  นักวิชาการศึกษา  ครูผู้ดูแลเด็ก  พนักงานจ้าง  ผู้ดูแลเด็ก  ผู้ดูแลเด็ก  คนงานทั่วไป | -  -  ต้น  ปง/ชง  ปง.  ปง.  -  -  -  ต้น  ปก.  คศ.1  -  -  - | | 1  1  1  1  1  1  1  -  1  1  1  1  1  1  - | | 1  1  1  -  1  1  1  -  1  -  1  1  1  1  - | | 188,160  112,800  398,160  297,900  158,760  138,120  132,240  -  108,000  435,600  180,720  -  -  108,000  - | | 1  -  1  1  1  1  1  -  1  1  1  1  1  1  - | | -  -  1  1  1  1  -  1  2  1  1  1  1  1  - | | -  -  1  1  1  1  -  1  2  1  1  1  1  1  - | | -  -1  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | | -1  -  -  -  -  -  -1  +1  +1  -  -  -  -  -  -1 | | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | | 7,560  -  13,320  9,720  6,360  5,400  5,400  -  -  13,620  9,360  -  -  -  - | | -  -  13,080  9,720  6,600  6,120  -  138,000  108,000  13,620  9,120  -  -  -  - | | -  -  13,440  9,720  6,480  6,000  -  5,520  -  13,620  8,280  -  -  -  - | | 195,720  -  411,480  307,620  165,120  143,520  137,640  -  108,000  449,220  190,080  -  -  108,000  - | | -  -  424,560  317,340  171,720  149,640  -  138,000  216,000  462,840  199,200  -  -  108,000  - | | -  -  438,000  327,060  178,200  155,640  -  143,520  216,000  476,460  207,480  -  -  108,000  - | | ยุบเลิก  ยุบเลิก  ว่างเดิม  ยุบเลิก  ขอกำหนดใหม่  กำหนดใหม่  ว่างเดิม  เงินอุดหนุน  เงินอุดหนุน  ขอยุบเลิก | |
| **รวม** | |  | | **31** | | **28** | | **6,631,740** | | **29** | | **30** | | **30** | | **-1,+1** | | **-7,**+3 | | **-** | | **523,320** | | **844,260** | | **213,900** | | **7,042,260** | | **6,978,600** | | **7,192,740** | |  | |
| **ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น20%** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | **1,408,452** | | **1,395,720** | | **1,438,548** | |  | |
| **รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | **8,450,712** | | **8,374,320** | | **8,631,288** | |  | |
| **คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | **31.91** | | **30.60** | | **30.04** | |  | |

**1 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บถ.กลาง)(1)**

**รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บถ.ต้น) (1)**

**สำนักงานปลัด**

**อำนวยการต้น (1)**

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**อำนวยการต้น(1)**

**กองช่าง**

**อำนวยการต้น(1)**

**กองคลัง**

**อำนวยการต้น(1)**

* **งานก่อสร้างและผังเมือง**
* **งานออกแบบและควบคุมอาคาร**
* **งานสาธารณูปโภค**
* **งานธุรการ**
* **งานการเงินและบัญชี**
* **งานระเบียบการคลัง**
* **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**
* **งานพัสดุและทรัพย์สิน**
* **งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน**
* **งานบริหารทั่วไป**
* **งานนโยบายและแผน**
* **งานกฎหมายและคดี**
* **งานบรรเทาสาธารณภัย**
* **งานส่งเสริมการเกษตร**
* **งานสวัสดิการสังคมฯ**
* **งานสาธารณสุข**
* **งานบริหารงานการศึกษา**
* **งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน**
* **งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**
* **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ**

**โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.ประทาย**

**หัวหน้าสำนักงานปลัด**

**นักบริหารงานทั่วไป (1) (ต้น)**

**งานพัฒนาชุมชนและเกษตร**

**งานนโยบายและแผน**

**งานสาธารณสุข และสภาฯ**

**งานบรรเทาสาธารณภัย**

**งานกฎหมายและคดี**

**งานบริหารทั่วไป**

- นักทรัพยากรบุคคล (1)

- นักตรวจสอบภายใน (1)

- จพง.ธุรการ (1)

- พนักงานจ้างทั่วไป (1)

-นักจัดการงานทั่วไป(ชก)(1)

- ผช.นักจัดการงานทั่วไป (1)

-นักพัฒนาชุมชน (ชก)(1)

-ผช.นักพัฒนาชุมชน )(1)

* ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(1)

………………………

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก) (1)

- พนักงานจ้างทั่วไป (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง  ตามภารกิจ | พนักงาจ้าง้าง  ทั่วไป |
| สูง | กลาง | ต้น | ชช | ชก | ปก | อาวุโส | ชง | ปง |
| จำนวน | - | - | 1 | - | 3 | 2 | - | 1 | - | 3 | 2 |

**โครงสร้างของกองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**นักบริหารงานการคลัง ต้น(1)**

**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

**งานการเงิน**

**-นักวิชาการจัดเก็บรายได้** (ชง) (1)

**-เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง/ชง) (-)**

**-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(1)**

**-ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี** **(1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง  ตามภารกิจ | พนักงานจ้าง  ทั่วไป |
| สูง | กลาง | ต้น | ชช | ชก | ปก | อาวุโส | ชง | ปง |
| จำนวน | - | - | 1 | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 | - |

**โครงสร้างของกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**นักบริหารงานช่าง ต้น(1)**

**ฝ่ายผังเมือง**

**งานประสานสาธารณูปโภค**

**งานออกแบบและควบคุมอาคาร**

**งานก่อสร้าง**

**- เจ้าพนักงานธุรการ (1)**

**- นายช่างไฟฟ้า (1)**

**-พนักงานจ้างทั่วไป (1)**

**-ผช.ช่างโยธา (1)**

**-นายช่างโยธา(ปง/ชง) (-)**

..................................................

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง  ตามภารกิจ | พนักงานจ้างชั่วคราว |
| สูง | กลาง | ต้น | ชช | ชก | ปก | อาวุโส | ชง | ปง |
| จำนวน | - | - | 1 | - | - | - | - | - | 2 | 1 | 1 |

**โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต้น) (-)**

**นักบริหารงานการศึกษา ต้น(1)**

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

**-ครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย คศ1 (1)**

**-พนักงานจ้างทั่วไป (2)**

**-นักวิชาการศึกษา (1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | ครู คศ.1 | พนักงานจ้าง  ตามภารกิจ | พนักงานจ้าง  ทั่วไป |
| สูง | กลาง | ต้น | ชช | ชก | ปก | อาวุโส | ชง | ปง |
| จำนวน | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | 1 | - | 2 |

การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ – สกุล | คุณวุฒิ  การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | รวม | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ |
| 1  2  3.  4.  5.  6.  7.  8.  9.  10  11  12  13  14  15  16 | นางสาวศรีเสาวลักษณ์ เย็นวัฒนา  นายจักรพงศ์ สุวรรณศักดิ์  **สำนักงานปลัด**  นางสาวสุบังอร วาปีโกมล  นายเกียรตินิยม สวดมนต์  นางนงค์นุช จอดนอก  นางรัตติกาล เดวิโดว์สกี  นางสาวณัฐนรีย์ อินทรักษ์  นางประภาพร เปล่งฉวี  จ่าเอกประยุทธ ดวงพรม  พนักงานจ้าง  นายบัญชา พิลาสมบัติ  นายเฉลิมชาติ เย็นวัฒนา  นางสาวปนัดดา วงษ์ตรี  นางสาวธัญรัตน์ จอดนอก  ว่าง  **กองคลัง**  นางนภา ฉาไธสง  นางสาวสุภาพ ร่มพิมาย | ปริญญาโท  ปริญญาโท  ปริญญาโท  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาโท  ปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาตรี  -  ปริญญาตรี  ปวส. | 20-3-00-1101-001  20-3-00-1101-002  20-3-01-2101-001  20-3-01-3801-001  20-3-01-3101-001  20-3-01-3103-001  20-3-01-3102-001  20-3-12-3205-001  20-3-01-4101-001  -  -  -  -  -  20-3-04-2102-001  20-3-04-4201-001 | นักบริหารงานท้องถิ่น  ปลัด อบต.  นักบริหารงานท้องถิ่น  รองปลัด อบต.  นักบริหารงานทั่วไป  หัวหน้าสำนักงานปลัด  นักพัฒนาชุมชน  นักจัดการงานทั่วไป  นักวิเคราะห์ฯ  นักทรัพยากรบุคคล  นักตรวจสอบภายใน  เจ้าพนักงานธุรการ  -  คนงานทั่วไป  คนงานทั่วไป  คนงานทั่วไป  คนงานทึ่วไป  นักบริหารงานคลัง  ผู้อำนวยการกองคลัง  จพง.การเงินและบัญชี | กลาง  ต้น  ต้น  ชก.  ชก.  ชก.  ปก  ปก  ชง.  -  -  -  -  -  ต้น  ปง | 20-3-00-1101-001  20-3-00-1101-002  20-3-01-2101-001  20-3-01-3801-001  20-3-01-3101-001  20-3-01-3103-001  20-3-01-3102-001  20-3-12-3205-001  20-3-01-4101-001  -  -  -  -  -  20-3-04-2102-001  20-3-04-4201-001 | นักบริหารงานท้องถิ่น  ปลัด อบต.  นักบริหารงานท้องถิ่น  รองปลัด อบต.  นักบริหารงานทั่วไป  หัวหน้าสำนักงานปลัด  นักพัฒนาชุมชน  นักจัดการงานทั่วไป  นักวิเคราะห์ฯ  นักทรัพยากรบุคคล  นักตรวจสอบภายใน  เจ้าพนักงานธุรการ  ผช.นักพัฒนาชุมชน  คนงานทั่วไป  คนงานทั่วไป  คนงานทั่วไป  คนงานทั่วไป  นักบริหารงานคลัง  ผู้อำนวยการกองคลัง  จพง.การเงินและบัญชี | กลาง  ต้น  ต้น  ชก.  ชก.  ชก.  ปก  ปก  ชง.  -  -  -  -  -  ต้น  ปง | 413,160  349,320  349,320  299,640  282,600  288,120  355,320  355,320  240,480  211,680  211,200  108,000  108,000  108,000  349,320  297,900 | 84,000  42,000  42,000  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  42,000  - | 84,000  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | 581,160  391,320  391,320  299,640  282,600  288,1200  355,320  355,320  240,480  211,680  211,200  108,000  108,000  108,000  391,320  297,900 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ – สกุล | คุณวุฒิ  การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | รวม | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ |
| 17  18  19  20  21  22  23  24  25  26  27  28  29  30 | นางสาวพิมลรัตน์ คำสิงห์นอก  นางกรภัทร์ โพยนอก  กองช่าง  นางทองพูล โยธานัน  ว่าง  นายปรีชา กองทุ่งมน  นางสาวอมรรัตน์ เพชร์นอก  พนักงานจ้าง  นายพิชัย บุญมา  นายสมพงษ์ อัยลา  นายวัชระ นวลศรี  กองการศึกษาฯ  ว่าง  นายเทอดภูมิ ราญมีชัย  นางวริยา พิลาสมบัติ  พนักงานจ้าง  นางสาวจรุณี เค้างิ้ว  นางสาวสุรินทร์ภรณ์ วงศ์สมบัติ | ปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปวส.  ปริญญาตรี  ปวส.  ปวส.  ม.6  ปวส.  ปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปวส.  ปริญญาตรี | 20-3-04-4204-001  20-3-04-4203-001  20-3-05-2103-001  20-3-05-4701-001  20-3-05-4706-001  20-3-05-4101-002  -  -  -  20-3-08-2107-001  20-3-08-3803-001  30-2-0375  -  - | จพง.จัดเก็บรายได้  จพง.พัสดุ  นักบริหารงานช่าง  ผู้อำนวยการกองช่าง  นายช่างโยธา  นายช่างไฟฟ้า  เจ้าพนักงานธุรการ  -  คนงานทั่วไป  คนงานทั่วไป  นักบริหารการศึกษา  ผู้อำนวยการกองการศึกษา  นักวิชาการศึกษา  ครูผู้ดูแลเด็ก  ผู้ดูแลเด็ก  ผู้ดูแลเด็ก | ชง.  ชง  ต้น  ปง/ชง  ปง.  ปง  -  -  -  ต้น  ปก  คศ.1  -  - | 20-3-04-4204-001  20-3-04-4203-001  20-3-05-2103-001  20-3-05-4701-001  20-3-05-4706-001  20-3-05-4101-002  -  -  -  20-3-08-2107-001  20-3-08-3803-001  30-2-0375  -  - | จพง.จัดเก็บรายได้  จพง.พัสดุ  นักบริหารงานช่าง  ผู้อำนวยการกองช่าง  นายช่างโยธา  นายช่างไฟฟ้า  เจ้าพนักงานธุรการ  ผช.นายช่างโยธา  คนงานทั่วไป  คนงานทั่วไป  นักบริหารการศึกษา  ผู้อำนวยการกองการศึกษา  นักวิชาการศึกษา  ครูผู้ดูแลเด็ก  ผู้ดูแลเด็ก  ผู้ดูแลเด็ก | ชง.  ชง  ต้น  ปง/ชง  ปง.  ปง  -  -  -  ต้น  ปก  คศ.1  -  - | 244,320  291,240  356,160  297,900  158,760  297,900  132,240  108,000  108,000  393,600  355,320  -  -  108,000 | -  -  42,000  -  -  -  -  -  -  42,000  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | 244,320  291,240  398,160  297,900  158,760  297,900  132,240  108,000  108,000  435,600  355,320  -  -  108,000 | เงินอุดหนุน  เงินอุดหนุน |

**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลประทายได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | | วัตถุประสงค์ | | การดำเนินการ | ปีงบประมาณที่พัฒนา | | | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา | |
| ปี 2561  (คน) | ปี 2562  (คน) | ปี 2563  (คน) | อบต.ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| 1.  2.  3.  4.  5. | หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาอบต.หรือลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาอบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น  เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น  เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธานสภาหรือรองประธานสภา ให้มีความรู้ ทักษะความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น  เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ส.อบต ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น   เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของเลขานุการสภา อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น | | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  รองนายก อบต. ได้รับการฝึก  อบรม/พัฒนาความรู้ 1 ครั้ง/ปี  ประธานสภาหรือรองประธานสภาได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี  สมาชิก อบต.ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี  เลขานุการ สภา อบต.ได้เข้ารับอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี | 1  1  1  7  1 | 1  1  1  7  1 | 1  1  1  7  1 |  | /  /  /  /  / |
| ที่ | | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | ปีงบประมาณที่พัฒนา | | | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา | |
| ปี 2561  (คน) | ปี 2562  (คน) | ปี 2563  (คน) | อบต.ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| 6.  7.  8.  9  10 | | หลักสูตรเกี่ยวกับ ปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้ากองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้ากองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด  อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจ  ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น  เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น  เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น  เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น  เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ  ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | ปลัด อบต.ได้รับการฝึกอบรม  อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี | 1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1 |  | /  /  /  /  / |
|  | |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | ปีงบประมาณที่พัฒนา | | | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา | |
| ปี 2561  (คน) | ปี 2562  (คน) | ปี 2563  (คน) | อบต.ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| 11  12  13  14  15 | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ  ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น  เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ  ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น  เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ  ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น  เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ  ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น  เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ  ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี | 1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1 |  | /  /  /  /  / |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | ปีงบประมาณที่พัฒนา | | | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา | |
| ปี 2561  (คน) | ปี 2562  (คน) | ปี 2563  (คน) | อบต.ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| 16  17  18  19  20 | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯ/พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง  การอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่คณะผู้บริหาร ส.อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ  ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น  เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ  ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น  เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ  ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น  เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ  ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น  เพื่อให้คณะผู้บริหาร ส.อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี | 1  1  1  1  52 | 1  1  1  1  52 | 1  1  1  1  52 | / | /  /  /  / |

**ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นใน๕ณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย