

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก



อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนาอัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งในขณะนี้ จะสิ้นสุดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ประกอบกับภารกิจงานและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกมีเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง และเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานการวางแผนใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพ และคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑) การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒) การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓) การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกมีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. รองปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยความสะดวก การรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

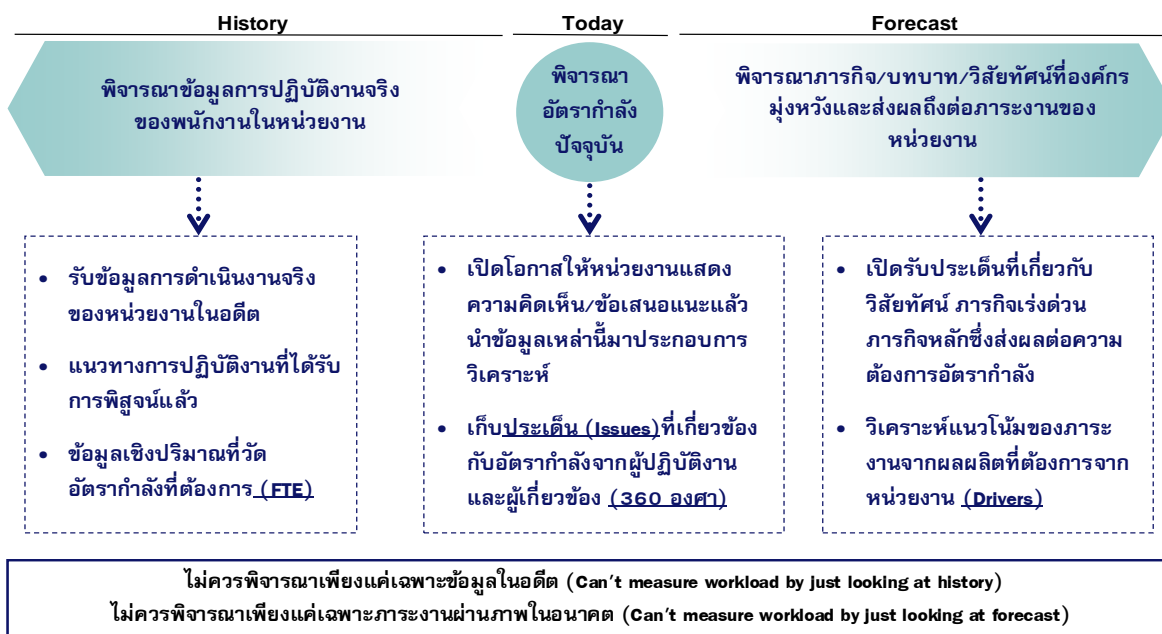
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

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

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการทำงานด้านสวัสดิการสังคม งานด้านสังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

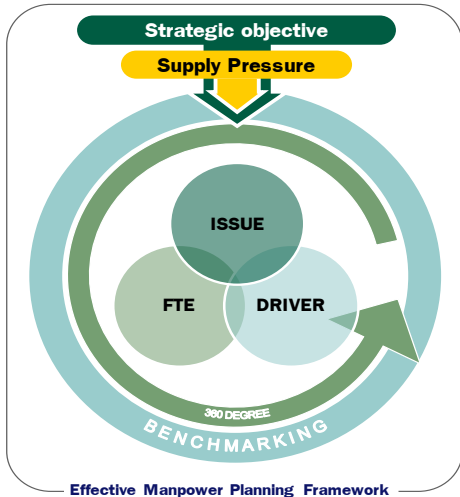
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”
American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตการ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล กระเบื้องนอก
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

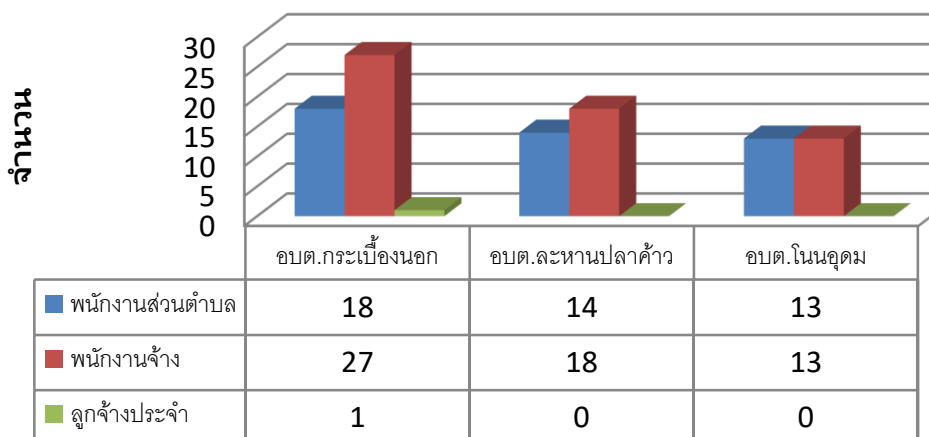
▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

▪ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก รองนายกองการบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว และองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับแก้ยตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก มีนโยบายจะรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลที่มีลักษณะสายงานที่ตรงตามประเภทตำแหน่ง และขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกเช่น
กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละ
หน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก และ
ส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำ
งบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้
อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.ละหานปลาค้าว , อบต.โนนอุดม
๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กันยายน ๒๕๖๓	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดนครราชสีมาพิจารณา	
	ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
กันยายน ๒๕๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต.	
กันยายน ๒๕๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
กันยายน ๒๕๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดนครราชสีมา , อำเภอเมืองยาง

๓.๕ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ซึ่งมีนายก
องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก เป็นประธานคณะกรรมการเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๕.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก
ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๕
พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา
จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาความต้องการของตำบล
กระเบื้องนอก

๓.๕.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเปื้องนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๕.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๕.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเปื้องนอก

๓.๕.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๕.๘ การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๓.๕.๙ การปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๓.๕.๑๐ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่

๓.๕.๑๑ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

๓.๕.๑๒ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๓.๕.๑๓ การจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๓.๕.๑๔ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๓.๕.๑๕ สร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน
- ปฏิบัติงานโดยอิสระเป็น ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐ %
- ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้านวิชาการ
- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิงเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ
- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง
- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๓.๕.๑๖ การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลังซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้องปฏิบัติดังนี้

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มีใช้พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

๓.๖ หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนเพื่อการเกษตรเป็นหลุมเป็นบ่อ ไม่สะดวกในการขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ๑.๒ ถนนเชื่อมหมู่บ้านบางสายชำรุด ไม่สะดวกในการสัญจรไปมา
- ๑.๓ ถนนภายในหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐาน ต้องใช้งบประมาณในการปรับปรุงซ่อมแซมทุกปี
- ๑.๔ ขาดแคลนไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ๑.๕ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่ครบทุกจุดตามความต้องการของประชาชน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ไม่มีอาชีพเสริมรองรับในช่วงว่างจากการทำนา ทำไร่
- ๒.๒ พื้นที่ทำการเกษตรบางส่วนของตำบล (ที่ตอน) ยังอาศัยน้ำฝน หากปีไหนฝนแล้ง พืชผลทางการเกษตรจะได้รับความเสียหาย ส่วนพื้นที่ทำการเกษตรในที่ลุ่มมีน้ำอุดมสมบูรณ์ ปีไหนฝนดีจะเกิดปัญหาอุทกภัย พืชผลทางการเกษตรจะได้รับความเสียหาย
- ๒.๓ ผลผลิตทางการเกษตรเฉลี่ยต่อไร่ยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เพราะเกษตรกรขาดความรู้ทางด้านเทคนิคและวิชาการสมัยใหม่ในการผลิต
- ๒.๔ ราคาพืชผลทางการเกษตรไม่สามารถกำหนดเองได้ ขึ้นอยู่กับพ่อค้าคนกลางทำให้ขายได้ราคาไม่ยุติธรรม
- ๒.๕ การรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังไม่เข้มแข็งพอ
- ๒.๖ ขาดเงินทุนประกอบอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ผู้สูงอายุ คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม มีอัตราการเพิ่มปริมาณมากขึ้น ได้รับการช่วยเหลือไม่ทั่วถึง
- ๓.๒ ครอบครัวแตกแยก ขาดความอบอุ่น
- ๓.๓ การว่างงานของวัยแรงงาน
- ๓.๔ การเล่นการพนัน แห้งหาย
- ๓.๕ ยาเสพติดในชุมชน
- ๓.๖ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๗ การขาดคุณธรรมและจริยธรรมในสังคม

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ๔.๒ ศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
- ๔.๓ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงาน อบต.
- ๔.๔ งบประมาณของ อบต.มีน้อย ไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
- ๔.๕ บุคลากรของ อบต. มีน้อย ไม่สอดคล้องกับภารกิจ
- ๔.๖ บุคลากรมีประสบการณ์น้อยในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร
- ๔.๗ ประชาชนยังไม่เข้าใจในบทบาท หน้าที่ และสิทธิของตนเอง

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ การบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๕.๒ ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน (ศสมช.) มีเวชภัณฑ์จำกัด ขาดการดูแลเอาใจใส่เท่าที่ควร
- ๕.๓ มีการระบาดของโรคที่ป้องกันได้ เช่น โรคไข้เลือดออก
- ๕.๔ ประชาชนขาดความรู้ในการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ
- ๕.๕ ประชาชนยังไม่เข้าใจเรื่องโรคติดต่อเท่าที่ควร
- ๕.๖ ประชาชนบางส่วนยังมีความเชื่อที่ผิดๆ

๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๖.๑ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนไม่ครอบคลุม
- ๖.๒ สถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนมีน้อย
- ๖.๓ การศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ๖.๔ การหางานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๕ ระดับการศึกษาของราษฎรโดยทั่วไปยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ๖.๖ โรงเรียนบางแห่งมีนักเรียนน้อย ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนตัวจังหวัด
- ๖.๗ โรงเรียนขาดวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน
- ๖.๘ ชาวชนให้ความสำคัญในกิจกรรมทางศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมน้อย
- ๖.๙ โรงเรียนขาดแคลนครู ทำให้ดูแลเด็กไม่ทั่วถึง
- ๖.๑๐ นักเรียนไม่เอาใจใส่ในการเรียน

๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๗.๒ ประชาชนยังมักทิ้งขยะไม่เป็นที่ ทำให้สกปรก น้ำเสียส่งกลิ่นรบกวนและยังเป็นแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรค
- ๗.๓ ไม่มีที่กำจัดขยะ / ที่รองรับขยะสาธารณะ / รถเก็บขยะ
- ๗.๔ การตัดไม้ทำลายป่า บุกรุกที่สาธารณะ

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ต้องการอาชีพเสริมในช่วงฤดูว่างจากการทำนาทำไร่
- ๑.๒ ประกันราคาพืชผลทางการเกษตร
- ๑.๓ เงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๑.๔ แก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ และน้ำท่วม
- ๑.๕ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๑.๖ ความรู้และเทคโนโลยีทางการเกษตร

๒. ด้านสังคม

- ๒.๑ ช่วยเหลือ สงเคราะห์ ผู้สูงอายุ คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๒ ป้องกันยาเสพติด อบายมุขต่าง ๆ
- ๒.๓ ส่งเสริมสถาบันครอบครัว
- ๒.๔ ้วยแรงงานมีงานทำ

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ถนนเพื่อการเกษตรสภาพใช้การได้ดี
- ๓.๒ ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านใช้การได้ดี
- ๓.๓ ถนนภายในหมู่บ้านได้มาตรฐาน
- ๓.๔ มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเพียงพอ
- ๓.๕ มีไฟฟ้าเพื่อการเกษตรเพียงพอ
- ๓.๖ ไฟฟ้าสาธารณะครบทุกจุด

๔. ด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ มีสถานเฝ้าระวังในหมู่บ้าน
- ๔.๒ ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) มีเวชภัณฑ์ที่เพียงพอ
- ๔.๓ ให้ความรู้เรื่องการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และเรื่องโรคติดต่อต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการป้องกันให้กับประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๕.๑ พัฒนาความรู้ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
- ๕.๒ ประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและข่าวสารต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง
- ๕.๓ ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๕.๔ งบประมาณให้เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชน
- ๕.๕ จัดหากำลังบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสม

๖. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๖.๑ ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทั้งในและนอกระบบ
- ๖.๒ จัดหาครูและผู้มีประสบการณ์ทางการศึกษาให้เพียงพอ
- ๖.๓ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ
- ๖.๔ ส่งเสริมการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ จัดหาที่ทิ้งขยะ / ที่รองรับขยะ / รถเก็บขยะ
- ๗.๒ ปลูกจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๓ ส่งเสริมใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยชีวภาพ
- ๗.๔ ป้องกันการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์และการตัดไม้ทำลายป่า

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

การศึกษาก้าวล้ำ นำการคมนาคม การเกษตรสมบูรณ์ เกื้อหนุนคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง นำพาสู่อาเซียน

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาการศึกษามีความก้าวหน้า พร้อมๆ กับรักษาไว้ซึ่งศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมไว้
2. พัฒนาการคมนาคมให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร
3. พัฒนาด้านการเกษตร เน้นการเกษตรอินทรีย์ ลดการใช้สารเคมี
4. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
5. พัฒนางานด้านการดำรงชีวิต โดยน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้
6. พัฒนาความเป็นสากลพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จุดมุ่งหมาย

๑. การศึกษาของประชาชนตำบลกระเบื้องนอกต้องมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น
๒. โครงสร้างพื้นฐานต้องดี และทั่วถึง
๓. ปริมาณการใช้ปุ๋ยอินทรีย์เพิ่มขึ้น และเคมีลดลง
๔. การเข้าถึงบริการต่างๆ ต้องดีขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้นตามไปด้วย
๕. ประชาชนหันมาให้ความสำคัญกับแนวทางปรัชญาอันล้ำค่า คือ “เศรษฐกิจพอเพียง” มาปรับใช้
๖. เตรียมทั้งด้านความรู้ เตรียมการสื่อสารประชาสัมพันธ์พร้อมเข้าสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน

๒. วิสัยทัศน์ของอำเภอเมืองยาง (ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด)

วิสัยทัศน์ (vision) “เมืองยางหน้าอยู่ มุ่งสู่ความมั่งคั่งและมั่นคง สังคมเข้มแข็ง”

ประเด็นยุทธศาสตร์ของอำเภอเมืองยาง

- ๑) ยุทธศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหาตามความเร่งด่วนของอำเภอ
- ๒) ยุทธศาสตร์ตามแนวนโยบายรัฐบาล ได้แก่ ด้านการแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการและการแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการเกษตร
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการแก้ไขปัญหาสังคมและความเดือดร้อนของประชาชน
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและการบริการที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแก้ไขปัญหาภายในอำเภอเมืองยาง

๓. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา

โคราชเมืองหลวงแห่งภาคอีสาน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกในช่วง ๓ ปี

การนำยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกได้กำหนดแนวทางการดำเนินการตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์จังหวัด อำเภอเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าที่เป็นอยู่เนื่องจากประชาชนในตำบลกระเบื้องนอกกว่า ร้อยละ ๘๕ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน ปศุสัตว์ และประมง เป็นต้น ดังนั้น การที่จะทำให้ประชาชนอยู่ดีกินดีได้จำเป็นต้องพัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร ให้มีความเจริญก้าวหน้าเสียก่อนจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ อีกทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรยังเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักของทั้งระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับอำเภอด้วย

แนวทางการพัฒนา

๑) การให้การสนับสนุนและส่งเสริมเกษตรกรในตำบลกระเบื้องนอกให้ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ

๒) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเกษตร

๓) การส่งเสริมสนับสนุนด้านการพัฒนาผลผลิตการเกษตร เพื่อให้สามารถแข่งขันกับตลาดได้

๔) การพัฒนาสนับสนุนการตลาด

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพเพิ่มขึ้น

๑.๑ ผลผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพที่มีคุณภาพและปริมาณที่ผลิตได้ของกลุ่มผู้ผลิตปุ๋ยชีวภาพมากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา

๑.๒ จำนวนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา

๑.๓ จำนวนผลผลิตทางการเกษตรของเกษตรกรที่เพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา

๑.๔ รายได้จากการเกษตรของเกษตรกรที่เพิ่มมากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา

๑.๖ ปัญหารายได้ที่ต่ำกว่ามาตรฐานของประชาชนในตำบลหมดไป

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการแก้ไขปัญหาสังคมและความเดือดร้อนของประชาชน

เป้าหมายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลกระเบื้องนอกได้รับการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เช่น มีการคมนาคมที่สะดวก มีระบบประปาที่มีคุณภาพใช้และได้รับการระบบสาธารณสุขโรคต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

แนวทางการพัฒนา

๑) สร้างและปรับปรุงระบบคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

๒) สร้างและปรับปรุงระบบประปาให้มีมาตรฐานและทั่วถึง

๓) ขยายเขตการไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๔) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อรองรับระบบประปา

๕) พัฒนาระบบโทรคมนาคมให้มีมาตรฐานและทั่วถึง

ตัวชี้วัด

๑) จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการบริการระบบสาธารณสุขโรคที่มากขึ้นกว่าในปีที่ผ่านมา

๒) จำนวนถนนที่ได้รับการพัฒนาและมีการสร้างขึ้นมาใหม่

๓) จำนวนระบบประปาที่มีการสร้างและปรับปรุงจนได้มาตรฐาน ที่เพิ่มมากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา

๔) จำนวนครัวเรือนที่ไม่ได้รับการบริการระบบไฟฟ้าที่ลดลงมากกว่า ร้อยละ ๕๐ เมื่อเปรียบเทียบกับการพัฒนาในปีที่ผ่านมา

๕) จำนวนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ของแหล่งน้ำที่ใช้เพื่อการบริโภค

๖) จำนวนตู้โทรศัพท์ที่เพิ่มมากขึ้นและทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

เป้าหมายด้านการพัฒนาสาธารณสุข

เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขในการดำรงชีวิต ภายในชุมชนมีระบบสาธารณสุขที่ทันสมัยและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน เหมาะสมกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้จักป้องกันตนเองจากโรคเอดส์และโรคติดต่ออื่นๆ โดย กลุ่ม อสม.จะต้องมีความรู้และเป็นตัวแปรสำคัญในการผลักดันช่วยเหลืองานด้านสาธารณสุขของชุมชน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) สนับสนุนงานด้านสาธารณสุขของ อสม. ทุกหมู่บ้าน
- ๒) สร้างร่องระบายน้ำเสียในชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในชุมชนทุกหมู่บ้าน
- ๓) สร้างและจัดหาสถานที่กำจัดขยะเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) จัดซื้อรถเก็บขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อบริการเก็บขยะภายในชุมชน

ตัวชี้วัด

- ๑) ทุกหมู่บ้านสามารถบริหารจัดการงานด้านสาธารณสุขโดยกลุ่ม อสม. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) ทุกชุมชนมีร่องระบายน้ำเสียเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในชุมชน
- ๓) ทุกหมู่บ้านในตำบลกระเบื้องนอกมีการบริหารจัดการขยะที่ถูกต้อง
- ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกมีรถเก็บขยะเพื่อบริการเก็บขยะในเขตตำบล

กระเบื้องนอก

- ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกมีสถานที่กำจัดขยะเพื่อจัดการขยะในตำบล

เป้าหมายด้านการยกระดับคุณภาพชีวิต

เพื่อให้ประชาชนได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านสุขภาพพลานามัย ด้านจิตใจ ด้านการศึกษา และเศรษฐกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเพื่อสามารถเลี้ยงชีพตนเองได้ ให้ประชาชนมีความรู้และได้รับการสนับสนุนทางด้านการศึกษาส่งเสริมให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ประชาชนปราศจากปัญหาทั้งทางด้านสุขภาพ ปัญหาเศรษฐกิจ และอื่นๆ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมอาชีพแก่ชุมชน
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาของชุมชน
- ๕) สร้างที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- ๖) จัดซื้อเครื่องเสียงและอุปกรณ์ออกกำลังกาย
- ๗) สร้างลานกีฬาต้านยาเสพติด
- ๘) จัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาดชุมชน

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนเด็กเล็กได้รับการเตรียมความพร้อมในการศึกษา
- ๒) จำนวนเด็กที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี
- ๓) จำนวนเด็กที่ได้รับโอกาสทางการศึกษา

เป้าหมายด้านการบรรเทาสาธารณภัย

เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง น้ำท่วม ไฟไหม้ ภัยแล้ง หรือการเกิดโรคระบาดไม่ให้เกิดหรือให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ป้องกันโรคติดต่อ คน พืช และสัตว์
- ๒) สร้างถังเก็บน้ำฝนของชุมชน
- ๓) ป้องกันบรรเทาภัยแล้ง และน้ำท่วม
- ๔) สร้างป้อนยามชุมชน
- ๕) สร้างสะพานคอนกรีตข้ามคลองโครงการติดตั้งป้ายจราจรในชุมชน

ตัวชี้วัด

- ๑) สามารถป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้
- ๒) ลดการสูญเสีย ทั้งชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนได้
- ๓) สามารถป้องกัน และแก้ไขปัญหาโรคติดต่อไม่ให้เกิด หรือให้มีผลกระทบน้อยที่สุด

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ**เป้าหมาย**

เพื่อส่งเสริมการทำงานของพนักงาน ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ความต้องการของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) สร้างที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงาน ผู้บริหาร และสมาชิกฯ เข้ารับการฝึกอบรม
- ๓) ปรับภูมิทัศน์ของที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) ส่งเสริมการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร และพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัด

- ๑) มีที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเอกเทศ
- ๒) ประชาชนมีความพึงพอใจในการที่มาติดต่อราชการในหน่วยงาน
- ๓) ประชาชนตื่นตัว และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตน และตรวจสอบผู้บริหารท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว**เป้าหมาย**

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการท่องเที่ยวในท้องถิ่นเป็นการสร้างรายได้และชื่อเสียงของท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเพื่อรองรับการท่องเที่ยว
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่เป็นการสร้างชื่อเสียงและเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

ดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้าเที่ยวในตำบล

- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ธรรมชาติของท้องถิ่นให้คงอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์

ตัวชี้วัด

- ๑) มีการพัฒนาและทำนุบำรุงสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๒) มีการจัดงานประเพณีประจำปีของท้องถิ่นและกิจกรรมเชิงส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๓) มีการพัฒนาและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมการปลูกหม่อนเลี้ยงไหมและ การผลิตสินค้าประจำท้องถิ่น

- ๔) สามารถรักษาอนุรักษ์สภาพแวดล้อมที่สมบูรณ์ของท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

๑. นโยบายพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. นโยบายพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. นโยบายด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมนันทนาการ และการสาธารณสุข
๔. นโยบายพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. นโยบายพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การดำเนินงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบครัวในทุก ๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และสนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ยังได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทำให้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหามากยิ่งขึ้น ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
 - (๒) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
 - (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
 - (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
 - (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
 - (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- ๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
 - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
 - (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
 - (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
 - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
 - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
 - (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
 - (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

- เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญว่ามีปัญหาด้านใดบ้าง และนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๕.๑.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก แบบองค์รวม มีดังนี้

๑) จุดแข็ง (Strength - S)

- ๑.๑ มีองค์กรของรัฐที่เน้นการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยตรง และประสานงานกับชุมชนอย่างใกล้ชิด
- ๑.๒ มีการรวมกลุ่มกลุ่มอาชีพ เพื่อสร้างงานสร้างรายได้ให้คนในชุมชนมีฐานะที่ดีขึ้น
- ๑.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นพื้นฐาน
- ๑.๔ มีการจัดฝึกอบรมด้านการเกษตรและการมีส่วนร่วมของเกษตรกร
- ๑.๕ ทุกหลังคาเรือนมีไฟฟ้าใช้
- ๑.๖ มีแรงงานเป็นจำนวนมาก
- ๑.๗ มีถนนลาดยางสายหลักเชื่อมหมู่บ้าน
- ๑.๘ มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ๑.๙ บุคลากรของรัฐส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่
- ๑.๑๐ มีองค์กรทางศาสนา
- ๑.๑๑ มีเอกลักษณ์และวัฒนธรรมพื้นบ้านที่ยังคงอยู่
- ๑.๑๒ ประชาชนมีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า
- ๑.๑๓ มีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) กระจายทุกหมู่บ้าน สามารถประสานและระดม

มวลชนได้

๑.๑๔ มีหน่วยบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการทางการแพทย์

๑.๑๕ มีหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพด้านข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก และผู้นำหมู่บ้าน

๑.๑๖ ทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ โดยมีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ คือลำน้ำสะเทต และแหล่งกักเก็บน้ำที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕.๒.๑) จุดอ่อน (Weakness – W)

๒.๑ การกระจายรายได้ยังไม่ทั่วถึง

๒.๒ ขาดการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ เกษตรกรขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการผลิต การแปรรูป และการตลาด

๒.๔ ระบบชลประทานยังไม่ทั่วถึง

๒.๕ ขาดการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาที่มีอยู่ในท้องถิ่น

๒.๖ ผลผลิตทางการเกษตรมีความเสี่ยงสูงทั้งด้านราคาและจำนวนผลผลิต

๒.๗ ขาดน้ำเพื่อการเกษตร

๒.๘ ที่ดินทำกินมีจำนวนจำกัดทำให้เกิดการบุกรุกที่สาธารณะ แคว้งป่า สภาพป่าเสื่อมโทรม

๒.๙ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการบริหารเงินทุน

๒.๑๐ คนหนุ่มสาวไปทำงานต่างถิ่นทำให้ขาดคนรุ่นใหม่มาพัฒนาหมู่บ้าน

๒.๑๑ สภาพดินมีปัญหา

๒.๑๒ ค่าจ้างแรงงานในชุมชนต่ำ

๒.๑๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิค และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

๒.๑๔ ค่านิยมของคนในท้องถิ่นเปลี่ยนไป ไม่คิดพึ่งตนเอง รอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐ

๓) โอกาส (Opportunity – O)

๓.๑ สามารถพัฒนากลุ่มอาชีพไปสู่โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

๓.๒ เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้นเหมาะแก่การพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นโดยเฉพาะสินค้าเกษตร

๓.๓ สามารถพัฒนากลุ่มต่าง ๆ ไปสู่การระดมเงินทุน เป็นแหล่งทุนหมุนเวียนในชุมชน

๓.๔ การพัฒนา บริหารจัดการ ผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดอย่างทั่วถึง

๓.๕ ลดภาวการณ์ว่างงานในท้องถิ่น

๓.๖ ได้รับการกระจายอำนาจในการให้บริการประชาชน

๓.๖ ขยายองค์กรให้ใหญ่ขึ้นเนื่องจากการเพิ่มบุคลากรและจัดสรรเงินงบประมาณมากขึ้น

๔) ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat – T)

๔.๑ งบประมาณที่ถ่ายโอนมาล่าช้าและมีจำนวนน้อย

๔.๒ ขาดการบูรณาการในการกำหนดทิศทางการพัฒนา

๔.๓ ความสามารถในการผลิต และการแปรรูปการเกษตรยังมีจำกัด

๔.๔ ตลาดรองรับผลผลิตมีจำกัดและผลผลิตขายได้ราคาต่ำ

๔.๕ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๖ นโยบายของรัฐบาลที่กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของท้องถิ่น

๔.๗ การเมืองในระดับประเทศไม่มีเสถียรภาพก่อให้เกิดความไม่แน่นอนในแนว

ทางการพัฒนา การบริหารงานท้องถิ่นไม่มีอิสระในการบริหารงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้ชายมากกว่าผู้หญิงทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีความรวดเร็ว บริการประชาชนทันทั่วทั้งที่ มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และการทำงานของสมาชิกสภา อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของสมาชิกสภา อบต. ในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่ที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานคับแคบ ไม่มีที่เก็บเอกสาร
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รัฐสภาพพื้นที่ ที่สนใจคิดของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวก จากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบด้านฐานเสียง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๓. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณี
๕. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมการกีฬา จารีต ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรာ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๕๓ อัตราแต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จึงเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ในส่วนราชการดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑) สำนักปลัด กำหนดตำแหน่ง นิติกร (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) สำนักปลัด กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓) สำนักปลัด กำหนดตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๔) กองช่าง กำหนดตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕) กองการศึกษา ฯ กำหนดตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จึงได้กำหนดกรอบโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ และปริมาณงาน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ
<p>นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) - นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)</p> <p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อมูลบัญญัติ อบต. <p>๑.๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย 	<p>๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) - นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)</p> <p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อมูลบัญญัติ อบต. <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ
<p>๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเกษตร - งานจัดการการบริหารการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานการใช้เทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๗ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดวางระบบควบคุมภายใน - การวางแผนควบคุม การตรวจสอบภายในหน่วยงาน - การตรวจสอบการควบคุมภายในหน่วยงาน ทุก ๖๐ วัน - รายงานการควบคุมภายในต่อผู้เกี่ยวข้อง - การประเมินการบริหารความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยง <p>ควบคุมการประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดเป้าหมายดำเนินงานของหน่วยรับตรวจฯ 	<p>๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเกษตร - งานจัดการการบริหารการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานการใช้เทคโนโลยีทางการเกษตร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานจัดซื้อจัดจ้าง 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานจัดซื้อจัดจ้าง
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและเขียนแบบ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและเขียนแบบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ
<p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <ul style="list-style-type: none"> * ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใหญ่ * ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเบื้องนอก * ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัวคน * ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพุทรา 	<p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <ul style="list-style-type: none"> * ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใหญ่ * ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเบื้องนอก * ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัวคน * ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพุทรา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมอาชีพชุมชน -งานพัฒนาสตรี -งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ <p>ผู้ประสบปัญหาความยากจน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมอาชีพชุมชน -งานพัฒนาสตรี -งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ <p>ผู้ประสบปัญหาความยากจน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดวางระบบควบคุมภายใน - การวางแผนควบคุม การตรวจสอบภายในหน่วยงาน - การตรวจสอบการควบคุมภายในหน่วยงาน ทุก ๖๐ วัน - รายงานการควบคุมภายในต่อผู้เกี่ยวข้อง - การประเมินการบริหารความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยง <p>ควบคุมการประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดเป้าหมายดำเนินงานของหน่วยรับตรวจฯ

หมายเหตุ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงาน สามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจาก การประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เป็นการเฉพาะก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้าง ส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากกรอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกจึงกำหนดการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุข
๓. ด้านส่งเสริมการเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือน
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร
๘. ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบ
๙. ด้านการพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพงป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๑๖	๒๐	๒๐	๒๐	+๔	-	-	

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	

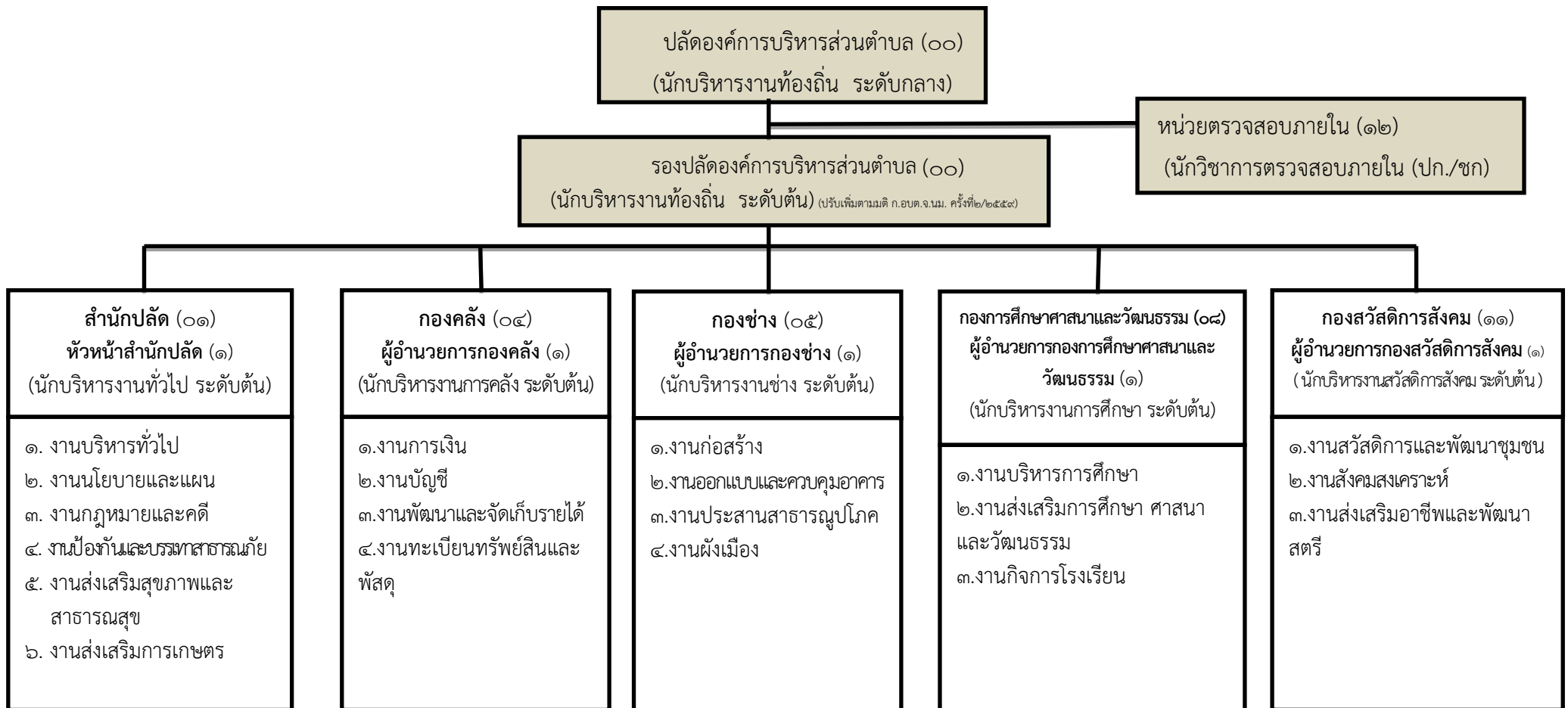
กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๑๖	๑๘	๑๘	๑๘	+๒	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๖	๖๔	๖๔	๖๔	+๘	-	-	

หมายเหตุ เป็นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ตามมติ ก.อบต.จ.นม. ในการประชุมครั้งที่ เมื่อวันที่กันยายน ๒๕๖๓

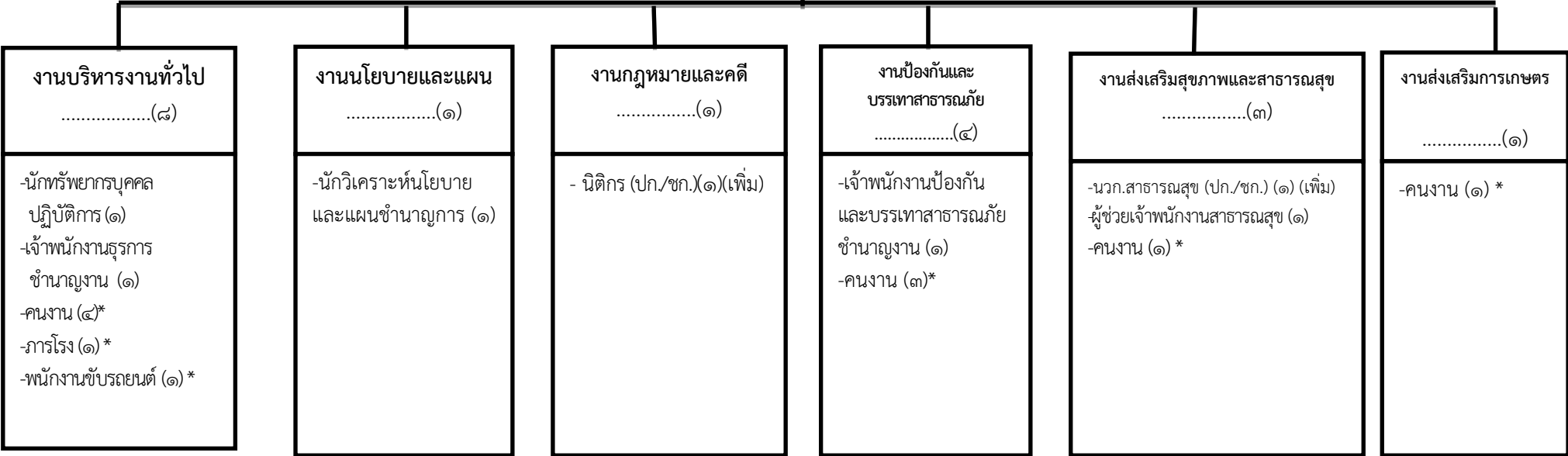
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตาราง Excel)

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการประเภทสามัญตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา



แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกระเปื้องนอก

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลกระเปาะนอก

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานบริหารการศึกษา
.....(๕)

- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ (๑)
- คนงาน (๑)
- คนงาน (๒) (เพิ่ม)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
.....()

-

งานกิจการโรงเรียน
.....(๑๓)

- ครู (๑)
- ครู (๒) (ว่าง)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๘) *
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๒ (ว่าง)

แผนภูมิโครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงิน

.....(๑)

-เจ้าพนักงานธุรการ (ลจ.ประจำ) (๑)

งานบัญชี

.....(๑)

-นักวิชาการเงินและบัญชี
(ปฏิบัติการ) (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

.....(๒)

-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ)(๑)
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน) (๑)

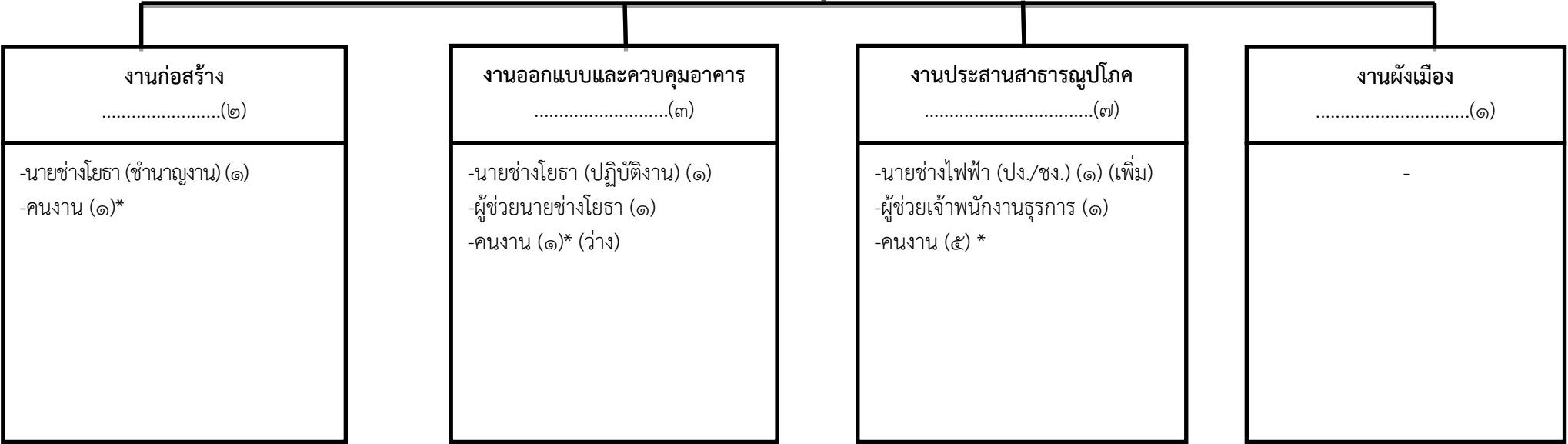
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

.....(๒)

-นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ)(๑)
-เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)(๑)(ว่าง)

แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)



แผนภูมิโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลกระเปื้องนอก

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
.....(๑)
-นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ) (๑)

งานด้านสังคมสงเคราะห์
.....(๑)
-คนงาน (๑)*

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
.....()
-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน
.....(๑)

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปง./ชง.) (๑) (เพิ่ม)

๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ในตาราง excel

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จะดำเนินการกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

นอกจากการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละด้าน ด้านการบริหารงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกยังตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนชาติเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในระดับของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบหลายสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

หมายเหตุ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลปรากฏในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก