

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๒.๑ การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒.๒ ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๒.๓ การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๒.๔ เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

๓.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๓.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๓.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

๓.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก เป็นประธานคณะทำงานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๔.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาความต้องการของตำบลกระเบื้องนอก

๔.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๔.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

๔.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๔.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔.๘ การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๔.๙ การปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๔.๑๐ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับ และสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่

๔.๑๑ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาดำเนินการ (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

๔.๑๒ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๔.๑๓ การจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๔.๑๔ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๔.๑๕ 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

๔.๑๖ การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลังซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้องปฏิบัติดังนี้

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ ความรับผิดชอบ 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 และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มียกกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

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

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกมีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น แล้วย้ายคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

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

๕. 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 ปีไหนฝนดีก็จะเกิดปัญหาอุทกภัย 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 จัดหาครูและผู้มีประสบการณ์ทางด้านการศึกษาให้เพียงพอ
- 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 ประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามไว้
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 มีระบบประปาที่มีคุณภาพใช้และได้รับการระบบสาธารณสุขภาคีด้านต่างๆอย่างทั่วถึง

แนวทางการพัฒนา

๑) สร้างและปรับปรุงระบบคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

๒) สร้างและปรับปรุงระบบประปาให้มีมาตรฐานและทั่วถึง

๓) ขยายเขตการไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๔) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อรองรับระบบประปา

๕) พัฒนาระบบโทรคมนาคมให้มีมาตรฐานและทั่วถึง

ตัวชี้วัด

๑) จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการบริการระบบสาธารณสุขภาคีที่มากขึ้นกว่าในปีที่ผ่านมา

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

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื่องนอก

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

๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญว่ามีปัญหาด้านใดบ้าง และนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๖.๑ 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 สามารถประสานและระดมมวลชนได้
- ๑.๑๔ มีหน่วยบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการทางการแพทย์
- ๑.๑๕ มีหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพด้านข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก และผู้นำหมู่บ้าน
- ๑.๑๖ ทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ โดยมีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ คือลำน้ำสะเทต และแหล่งกักเก็บน้ำที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒) 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 แผ้วถางป่า 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 ลดภาวะการว่างงานในท้องถิ่น
- 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 การเมืองในระดับประเทศไม่มีเสถียรภาพก่อให้เกิดความไม่แน่นอนในแนวทางการพัฒนา การบริหารงาน
- ๔.๘ ท้องถิ่นไม่มีอิสระในการบริหารงาน

๗. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การดำเนินงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบครัวในทุก ๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง 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

๗.๑ 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๗.๒ 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))

- ๗.๓ 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))
- ๗.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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))
- ๗.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๗.๖ 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))

- ๗.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๘. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจรอง

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๓. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณี
๕. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๙. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ ส่วน ๔ กอง ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๕๒ อัตราแต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จึงเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ในส่วนราชการดังนี้

- ๑) กองคลัง กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) กองคลัง กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- ๓) กองคลัง ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- ๔) กองคลัง ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- ๕) กองช่าง กำหนดตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- ๖) กองช่าง ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๑๑. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ได้กำหนดภารกิจด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสาธารณสุข ด้านการส่งเสริมเกษตรกร กิจการสหกรณ์ และการประกอบอาชีพของราษฎร ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหาร เน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย จึงกำหนดงานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขงานรักษาความสะอาด งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ในสำนักงานปลัด งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุให้เป็นงานในกองคลังและงานก่อสร้าง งานออกแบบ และควบคุมอาคารให้เป็นงานในกองช่าง งานบริหาร การศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียนให้อยู่ในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรีให้อยู่ในกอง สวัสดิการ

๑๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก มีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจึงกำหนดกรอบโครงสร้างอัตรากำลังดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) -นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) ๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนตัว <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 - งานข้อมูลบัญชี อบต. <p>๑๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย 	<p>นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) -นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) ๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนตัว <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 - งานข้อมูลบัญชี อบต. <p>๑๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข 	<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	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<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"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 	<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"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและเขียนแบบ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<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	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<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 ผู้ประสบปัญหาความยากจน -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 ผู้ประสบปัญหาความยากจน -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 	

๑๑.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากกรอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกจึงกำหนดการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ 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 ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	ยุบลงเมื่อว่าง
๒	สำนักงานปลัด อบต. ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
๓	งานบริหารงานทั่วไป ๑. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ (๑) ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน (๑) ๓. ภารโรง (ทั่วไป) (๑) ๔. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑) ๕. คนงานทั่วไป (๕) ๖. คนงานทั่วไป (๑)	ว่าง
๔	งานนโยบายและแผน ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ (๑)	
๕	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน (๑) ๒.คนงานทั่วไป (๒)	
๖	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (คุณวุฒิ) (๑) ๒.คนงานทั่วไป (๑)	
๗	งานส่งเสริมการเกษตร ๑.คนงานทั่วไป (๑)	
๘	กองคลัง ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	
๙	งานการเงิน ๑.เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) (๑)	
๑๐	งานบัญชี ๑.นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ (๑)	
๑๑	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๑.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑) ๒.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน (๑)	ว่าง ว่าง
๑๒	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๑. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑) ๒. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)	ว่าง
๑๓	กองช่าง ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	
๑๔	งานก่อสร้าง ๑.นายช่างโยธา ชำนาญงาน (๑) ๒.คนงานทั่วไป (๒)	
๑๕	งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๑.นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) ๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) (๑) ๓.คนงานทั่วไป (๑)	ว่าง ว่าง

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)	หมายเหตุ
๑๖	งานประสานสาธารณูปโภค ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (๑) ๒.คนงานทั่วไป (๕)	
๑๗	งานผังเมือง -	
๑๘	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)	ว่าง
๑๙	งานบริหารการศึกษา ๑.นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ (๑) ๑.คนงานทั่วไป (๑)	
๒๐	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -	
๒๑	งานกิจการโรงเรียน ๑.ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใหญ่ ๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเบื้องนอก ๑.ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) ๒.ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัวคน ๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพุทรา ๑. ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)	ว่าง
๒๒	กองสวัสดิการสังคม ๑.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)	ว่าง
๒๓	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ (๑)	
๒๔	งานด้านสังคมสงเคราะห์ ๑.คนงานทั่วไป (๑)	
๒๕	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -	

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบลงเมื่อว่าง
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพงป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	+๒	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	+๑	-	-	

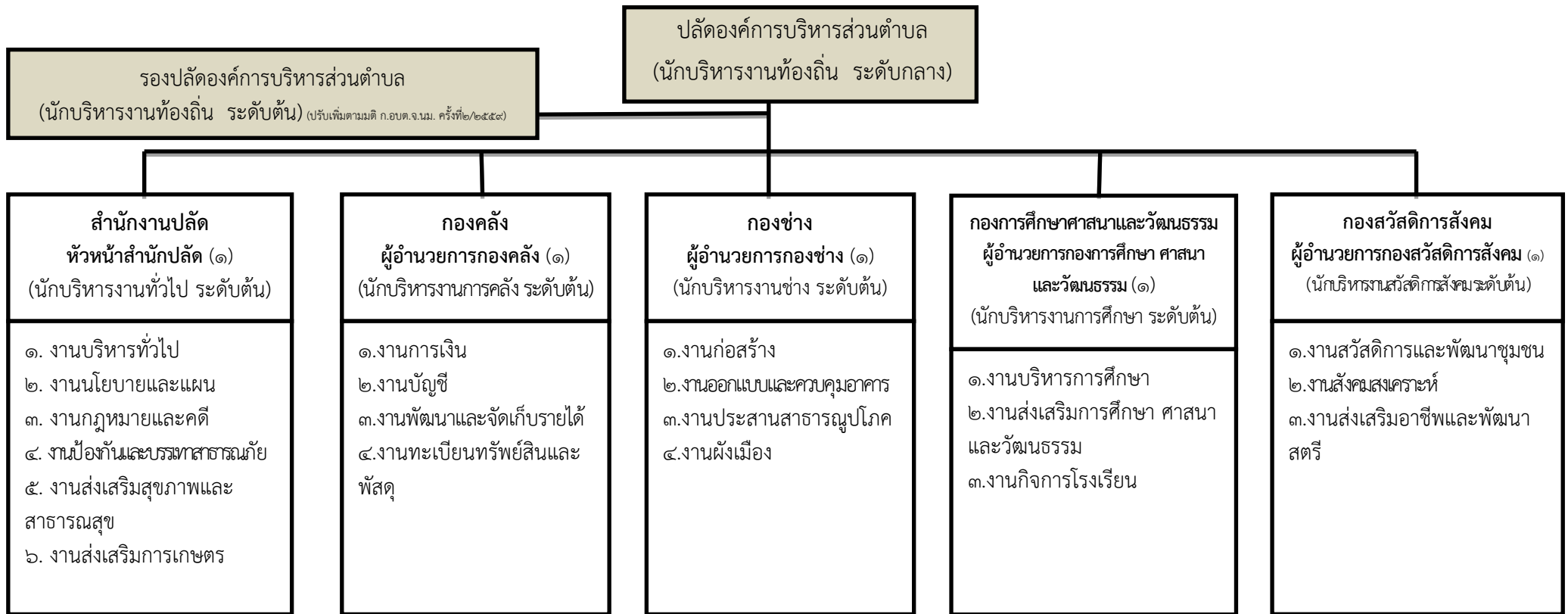
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	+๓/-๓	-	-	

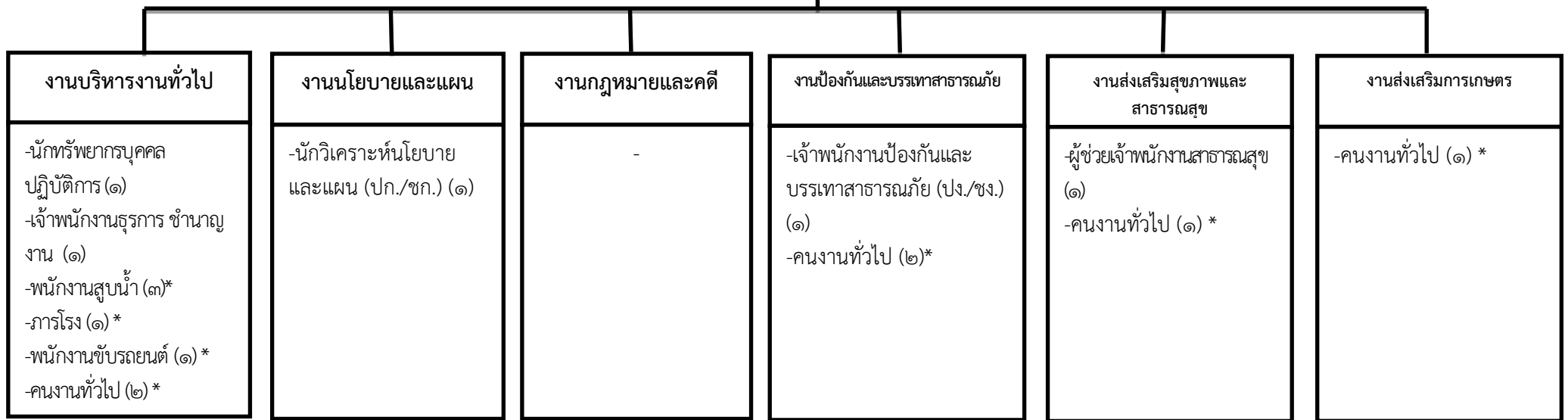
หมายเหตุ เป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑)
ตามมติ ก.อบต.จ.นม. ในการประชุมครั้งที่ ๕ /๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑)
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก



โครงสร้างสำนักงานปลัด

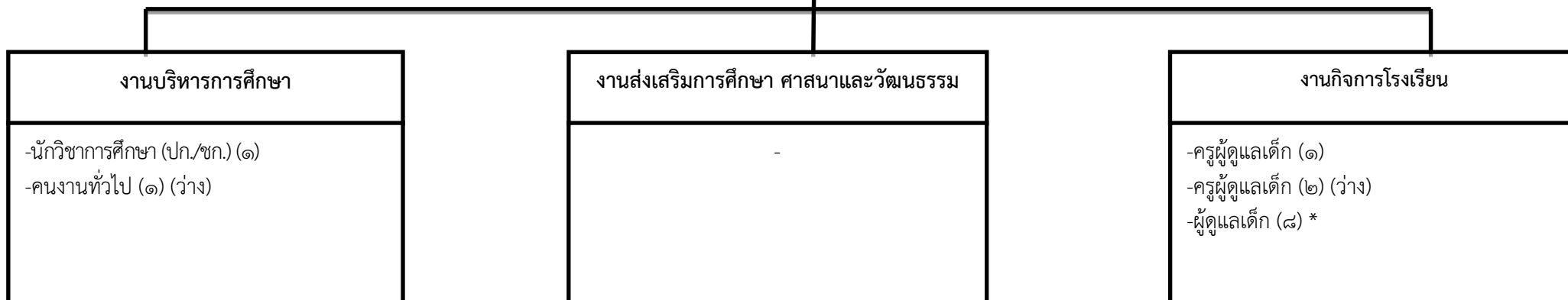
หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑๐	๑๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

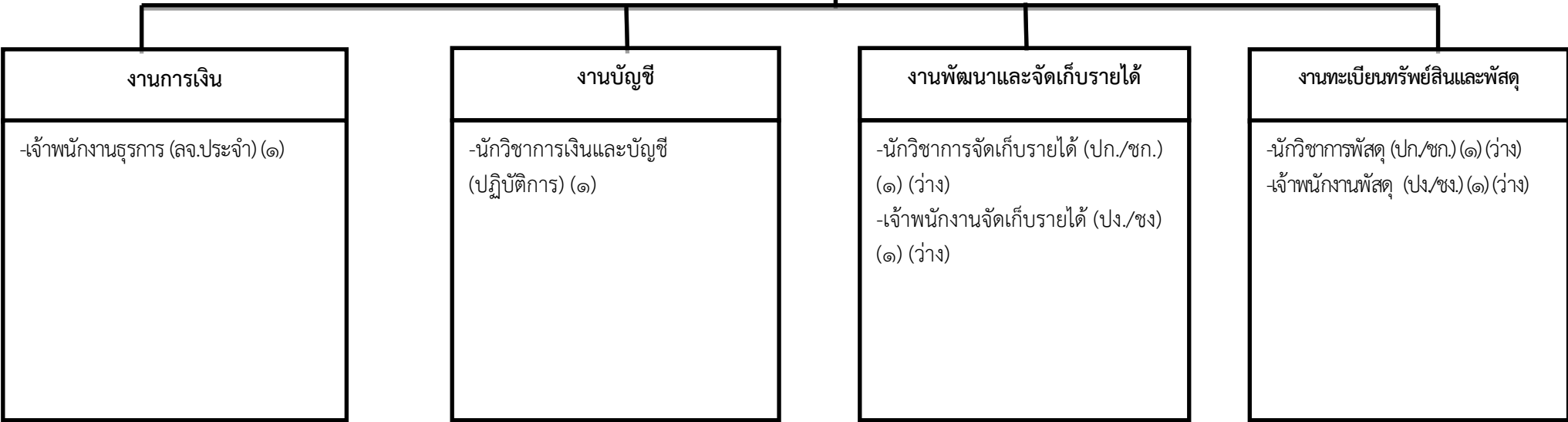
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ข้าราชการครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปก.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	๘	๑๔

โครงสร้างกองคลัง

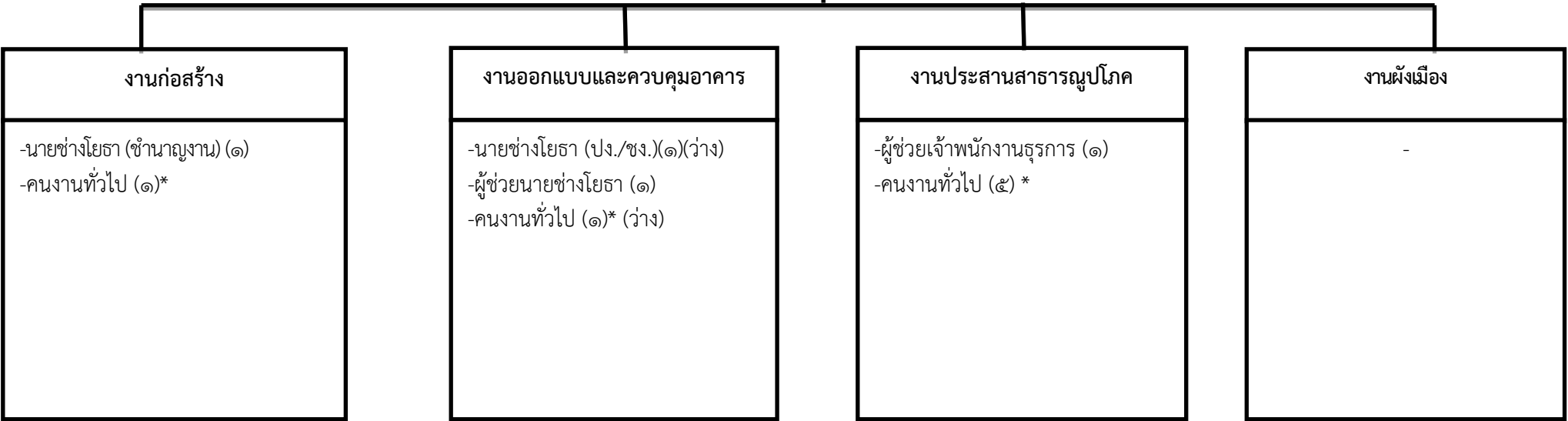
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๗

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๗	๑๒

๑๓.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ในตาราง excel

๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จะดำเนินการกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดย การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และมีคุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วน ตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดู งาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

หมายเหตุ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลปรากฏในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
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

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. ความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๒
๓. วัตถุประสงค์	๓
๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๕. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๗. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๗
๘. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๐
๙. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๑
๑๑. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๓. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๔. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๕. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๖
