



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

อำเภอปัว จังหวัดน่าน

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยชนันท์ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าอัตราร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบล เจดีย์ชัยให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เจดีย์ชัยจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย
อำเภอปัว จังหวัดน่าน

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๙

ภาคผนวก

- สำเนาบันทึกขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาบันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด โดยให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อม สถานการณ์การเมืองและแนวโน้มสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบการพิจารณาความต้องการและความจำเป็นบุคลากร และรวบรวมจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีโครงสร้างการบริหารงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กำลังคน และการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย สามารถดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ ได้เป็นอย่างดี

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

“ตำบลน่าอยู่ การคมนาคมสะดวก ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน แหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์ มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล วัฒนธรรมประเพณียั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้จัดทำขึ้นภายใต้ข้อมูล ผลการวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์การพัฒนา วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กร และปัจจัยต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการบริหารงานในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

๓.๑ ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน แผนพัฒนาจังหวัดน่าน แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง การบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรบ้าง ที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามนโยบายหรือไม่ และเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคต ภายใต้สภาวะข้อจำกัดด้านรายได้ โดยให้พิจารณาว่าในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยได้ดำเนินการอยู่มีความครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้มีการปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน

อนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้การเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะเกิดขึ้นต่อไปได้ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓.๒ ได้พิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการวางระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเจดีย์ชัยและภาพรวมของจังหวัดน่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๓.๓ ได้ทำการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของอัตรากำลังคน : Supply pressure โดยการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งได้กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งวางแนวทางการกักตุนในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑ มีการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ จัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลรวมทั้งพนักงานครู และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคณะกรรมการได้พิจารณาถึงความเหมาะสมกับสภาพงาน คุณภาพงานที่มุ่งหวัง สภาพพื้นที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบงบประมาณด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในแต่ละปีด้วย

๓.๔ ได้ทำการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อมาวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงภายใต้สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าย่อมต้องใช้บุคลากรมากกว่า

๓.๕ คณะกรรมการได้มีการนำผลงานที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยมาเปรียบเทียบกับผลงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และได้ทำการปรับเกลี่ยจำนวนบุคลากรให้เกิดความเหมาะสมได้ประสิทธิภาพคุ้มค่ากับงบประมาณ เพื่อให้ราชการและประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๓.๖ นอกจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางตรงแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยยังนำข้อมูลทางอ้อมที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียมาประกอบในการวิเคราะห์ตามแนวคิดแบบ ๓๖๐ องศา โดยคำนึงถึงเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๖.๑ พิจารณาจากสภาพพื้นที่และการจัดโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยแล้วมาคำนวณปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

๓.๖.๒ พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งจากบุคคลภายในและบุคคลภายนอกจากแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านมา

๓.๗ คณะกรรมการได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีการใกล้เคียงกัน พื้นที่คล้ายกัน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยมีความใกล้เคียงกันทั้งในด้านจำนวนและตำแหน่ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ได้ทำการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ในเขตตำบลเจดีย์ชัยแล้ว สรุปสภาพปัญหาในพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

๔.๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๖.๕๖ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนหมู่บ้านในพื้นที่รับผิดชอบจำนวน ๙ หมู่บ้าน และมีประชากรอาศัยอยู่ในพื้นที่จำนวน ๖,๙๑๑ คน ๑,๙๙๗ ครัวเรือน (ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนอำเภอปัว ณ เดือนตุลาคม ๒๕๕๙) ประกอบกับสภาพพื้นที่ของตำบลเจดีย์ชัย มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบ ล้อมรอบด้วยภูเขา ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติป่าแม่ น้ำ นาน ผึ่ง ตะวัน ออก ตอนใต้ โดยพื้นที่ราบใช้เป็นที่ตั้งของชุมชนและทำเกษตรกรรม เช่น การทำนา ทำสวน ในส่วนของพื้นที่ภูเขาบางส่วนเป็นพื้นที่ป่าและบางส่วนเป็นพื้นที่ทำกินของเกษตรกร เช่น การทำไร่ข้าวโพด ตำบลเจดีย์ชัย มีแม่น้ำไหลผ่าน จำนวน ๒ สาย คือ มีลำน้ำนานอยู่ทางด้านทิศใต้ และมีลำน้ำปัวอยู่ทางด้านทิศเหนือ ดังนั้น โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ที่ได้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาหลายหมู่บ้าน จึงประสบปัญหาไม่สามารถที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างครบถ้วน เนื่องจากหลายพื้นที่ติดขัดในข้อกฎหมายของหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานบางอย่างจึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการได้ เพราะเป็นพื้นที่เขตป่าสงวน และด้วยสภาพพื้นที่ที่เป็นที่สูงชันทำให้เกิดความเสียหายได้ง่ายในช่วงฤดูฝน การก่อสร้างและการซ่อมแซมด้านโครงสร้างพื้นฐานต้องใช้งบประมาณที่สูง แต่ประชาชนในพื้นที่ก็มีความต้องการให้ส่วนราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปดำเนินการแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งหวังว่าจะทำให้สภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๔.๒) ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ประชาชนในเขตพื้นที่ของตำบลเจดีย์ชัยส่วนใหญ่ จะประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำไร่ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ซึ่งถือเป็นอาชีพหลักของประชาชนในพื้นที่ และมักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับต้นทุนการผลิตที่สูงแต่ผลตอบแทนน้อยจึงไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน ประกอบกับในพื้นที่ตำบลเจดีย์ชัยไม่มีสถานประกอบการที่จะสามารถรองรับการจ้างแรงงานภายในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง โดยแนวทางในการขับเคลื่อนและส่งเสริมด้านเศรษฐกิจในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย คือ การส่งเสริมเศรษฐกิจแบบผสมผสาน การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร การส่งเสริมให้เกษตรกรผลิตสินค้าเกษตรปลอดสารพิษ และการพัฒนาแหล่งจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรของเกษตรกรให้สามารถกระจายสินค้าไปสู่ผู้บริโภคได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น แนวทางในการส่งเสริมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาสินค้าเกษตรของประชาชนในพื้นที่ให้มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้น และสามารถมีช่องทางในการกระจายสินค้าเกษตรไปสู่ผู้บริโภคภายนอกพื้นที่ได้มากขึ้น

๔.๓) ด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและความมั่นคงของมนุษย์

ตำบลเจดีย์ชัยเป็นชุมชนชนบท มีวิถีชีวิตและความเป็นอยู่แบบเรียบง่าย ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกันและเป็นสังคมแบบเอื้ออาทร อยู่ห่างจากตัวอำเภอเมืองน่านประมาณ ๓๒ กิโลเมตร และในปัจจุบันความเจริญได้แผ่ขยายมากขึ้นอันเนื่องมาจากการพัฒนา การคมนาคม การสื่อสาร มีความเจริญเข้าไปเกือบทุกที่ และผลของการที่พื้นที่ได้รับการพัฒนาทำให้ความเจริญจากภายนอกเริ่มแผ่ขยายเข้ามาสู่สังคมชนบทของพื้นที่ตำบลเจดีย์ชัย ประชาชนเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่ๆ โดยบางครั้งปราศจากการกลั่นกรองของระบบสังคมที่ดีพอ จึงทำให้สังคมภายนอกส่วนหนึ่งเข้าไปทำลายระบบสังคมที่ดีของสังคมชนบทของตำบลเจดีย์ชัย เช่น การเลียนแบบวัฒนธรรมที่จะนำพาวิถีชีวิตไปในทางที่ไม่ดี การแสวงหาทรัพย์สินเงินทองโดยปราศจากการ

ยับยั้งชั่งใจเพียงเพื่อให้ได้มาและนำไปแลกกับวัตถุนิยมที่มีให้เห็นเพื่อให้ทัดเทียมกับคนอื่น จึงนำมาซึ่งคดีอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งจากคนในพื้นที่และคนที่เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากภายนอกพื้นที่ โครงสร้างของสังคมเปลี่ยนแปลงไป คนวัยทำงานออกไปทำงานนอกพื้นที่มากขึ้น เหลือคนในสังคมที่มีอยู่ในช่วงวัยชราและเด็ก ความผูกพันในสังคมเริ่มห่างขึ้นเหมือนกับสังคมที่เจริญแล้ว ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเอื้ออาทร และความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมลดน้อยลงและเป็นการอยู่แบบ “ตัวใครตัวมัน”

๔.๔) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในพื้นที่ตำบลเจดีย์ชัย ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งมีวัดเป็นศาสนสถานทางพระพุทธศาสนา เพื่อใช้ประกอบศาสนพิธีทางศาสนา แต่หลายวัดยังขาดการบำรุง ขาดพระสงฆ์ ซึ่งประกอบกับสังคมที่เปลี่ยนไปจากเดิมและด้วยความที่ต้องแสวงหาปัจจัยด้านทรัพย์สินที่มากยิ่งขึ้น ทำให้กิจกรรมทางศาสนาที่เกิดจากจิตใจมีน้อยลง การทำกิจกรรมทางศาสนาเป็นไปในรูปแบบของการปฏิบัติที่รวบรัดมากยิ่งขึ้น การซึมซับคำสั่งสอนทางพุทธศาสนาและวัฒนธรรมของคนรุ่นหลังๆ จึงมีน้อย ละเลยวัฒนธรรมที่ดีงามและการอนุรักษ์ สืบทอดการดำเนินกิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรมต้องอิงกับด้านธุรกิจ และมักขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านงบประมาณเป็นหลักสำคัญ

๔.๕) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

ตำบลเจดีย์ชัย ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติป่าแม่น้ำน่านฝั่งตะวันออกตอนใต้ มีแม่น้ำไหลผ่าน จำนวน ๒ สาย คือ ๑. ลำน้ำปาว ๒. ลำน้ำน่าน และมีลำห้วยซึ่งเป็นแม่น้ำสาขาของแม่น้ำทั้ง ๒ สาย ที่ไหลไปบรรจบเป็นแม่น้ำน่าน แต่เนื่องจากความเจริญของสังคม แนวทางของระบบทุนนิยม สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ก่อให้เกิดการแสวงหาพื้นที่ทำกินมากยิ่งขึ้นเพียงเพื่อต้องการให้มีรายได้ที่มากขึ้น จึงมีการบุกรุกพื้นที่ทำลายทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่เพื่อนำมาปลูกพืชเศรษฐกิจ และมีการใช้สารเคมี ยาฆ่าแมลงมาใช้กับภาคการเกษตรแต่ละปีในปริมาณที่มากขึ้นเรื่อยๆ โดยผลจากการแสวงหาพื้นที่ทำกินและวิธีการทำการเกษตรที่เปลี่ยนไป จึงส่งผลกระทบต่อสภาพของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยรวม ป่าไม้มีปริมาณลดลงอย่างต่อเนื่อง ความอุดมสมบูรณ์ของพื้นดินลดลง สภาพอากาศตามฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไป ฤดูร้อนมีสภาพอากาศร้อนเพิ่มมากขึ้น ฤดูฝนเมื่อฝนตกลงมาพื้นดินไม่สามารถที่จะดูดซับน้ำไว้ได้ก่อให้เกิดน้ำป่าไหลหลากสร้างความเสียหายแก่ทรัพย์สินราษฎร และทางราชการ น้ำธรรมชาติที่ไหลลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะและของเอกชนที่ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค บั่นบั่นด้วยสารเคมีที่เกิดจากการใช้ในแปลงเกษตรของประชาชน ส่งผลให้วิถีชีวิตเปลี่ยนไป และมีการบุกรุกที่สาธารณะ มากขึ้น

๔.๖) ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด บริหารจัดการเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ซึ่งปัจจุบันการบริหารงานการพัฒนาท้องถิ่นของหน่วยงาน ยังขาดประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชนที่มีความต้องการการพัฒนาเหมือนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความแตกต่างของงบประมาณเมื่อเทียบกับสภาพพื้นที่และความต้องการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมต่างๆ เองมีจำนวนน้อย การได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลมีไม่มาก แต่ในขณะเดียวกันการพัฒนาโครงการที่เป็นระบบใหญ่ๆ ยังต้องการงบประมาณจำนวนมาก จึงทำให้การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานมีเพียงเล็กน้อยในแต่ละปี คุณภาพของผู้บริหารหลายพื้นที่ยังอยู่ในสภาวะจำกัดในเรื่ององค์ความรู้ และการพัฒนา บางครั้งมีการลอกเลียนแบบเรื่องการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนยังไม่กว้างขวางพอ จิตสำนึกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อส่วนรวมมีน้อยแต่จะเข้ามามีส่วนร่วมต่อเมื่อการดำเนินการมีผลกระทบต่อตนเอง ความมีอิสระด้านการบริหารพัฒนา ต่อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ยังมีหลายประกาศที่ยังสวนทางกัน ความพร้อมของตัวแทนภาคประชาชนที่อาสาเข้ามาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นบางส่วนยังขาดความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนา ขาดความรู้ความเข้าใจในตัวของกฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ที่ผ่านมา ในภาพรวมได้ดังนี้

ปัญหา

- ๑.) องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยได้รับการจัดสรรงบประมาณรายรับบางประเภท และ
เงินอุดหนุนทั่วไปจากรัฐบาลน้อยกว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งไม่ได้รับการจัดสรรตามที่ตั้งประมาณการรายรับไว้ใน
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำให้ไม่สามารถดำเนินการโครงการได้ทั้งหมด และไม่สามารถดำเนินการได้ครบ
ทุกโครงการ/กิจกรรมที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
- ๒.) เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีในการทำงานมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย
- ๓.) ประชาชนยังประสบปัญหาและมีความต้องการที่จะต้องให้หน่วยงานภาครัฐเข้าไปแก้ไข
ปัญหาอยู่เป็นจำนวนมาก
- ๔.) ประชาชนยังไม่เข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะสามารถ
ดำเนินการได้
- ๕.) องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยไม่สามารถบรรจุโครงการ/กิจกรรมในข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายได้ครบทุกโครงการ/กิจกรรมและครอบคลุมทุกยุทธศาสตร์การพัฒนา

อุปสรรค

- ๑.) การขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย อีกทั้งเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีในการ
ทำงานมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ทำให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงานเป็นอย่างยิ่ง
- ๒.) องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานแก้ไขปัญหา
ของประชาชนได้ทั้งหมด
- ๓.) องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยสามารถดำเนินการได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่
- ๔.) องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยตั้งงบประมาณในการดำเนินการตามภารกิจแต่ละด้าน
บางรายการยังไม่เพียงพอและบางรายการมากเกินไปทำให้ต้องโอนเพิ่ม โอนลด และตั้งจ่ายรายการใหม่

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลเจดีย์ชัย

จากการประเมินผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ไป
ปฏิบัติแล้วสามารถทราบถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลเจดีย์ชัยในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้
ดังนี้

(๑) เชิงปริมาณ

การประเมินผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปปฏิบัติในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นการ
เปรียบเทียบผลการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ รายละเอียดมีดังนี้

- ในปี พ.ศ.๒๕๕๗ มีจำนวนโครงการในแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งสิ้น ๑๕๓ โครงการ สามารถ
นำไปปฏิบัติได้ ๑๐๖ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๒๘
- ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีจำนวนโครงการในแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งสิ้น ๑๗๗ โครงการ สามารถ
นำไปปฏิบัติได้ ๑๑๕ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๙๗
- ในปี พ.ศ.๒๕๕๙ มีจำนวนโครงการในแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งสิ้น ๑๘๔ โครงการ สามารถ
นำไปปฏิบัติได้ ๑๐๖ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๐
- ในปี พ.ศ.๒๕๖๐ มีจำนวนโครงการในแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งสิ้น ๑๓๕ โครงการ ซึ่งอยู่
ระหว่างรอดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

ในระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยได้ดำเนินการตาม
แผนพัฒนาท้องถิ่น ในภาพรวมทั้ง ๗ ยุทธศาสตร์ โดยสามารถแสดงผลการเปรียบเทียบการบรรจุโครงการไว้ใน
แผนพัฒนาท้องถิ่นและการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปปฏิบัติได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	แผนพัฒนา ท้องถิ่นปี ๒๕๕๗		แผนพัฒนา ท้องถิ่นปี ๒๕๕๘		แผนพัฒนา ท้องถิ่นปี ๒๕๕๙		แผนพัฒนาท้องถิ่น ปี ๒๕๖๐	
	ใน แผน	ปฏิบัติได้	ใน แผน	ปฏิบัติ ได้	ใน แผน	ปฏิบัติ ได้	ใน แผน	ปฏิบัติได้
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑๑	๑๐	๒๓	๑๗	๔๑	๒๑	๓๖	อยู่ ระหว่าง การ ดำเนินการ
๒. ด้านการพัฒนาสังคมฯ	๑๒	๘	๒๙	๑๘	๒๕	๑๗	๒๔	
๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ	๓	๓	๖	๔	๔	๔	๔	
๔. ด้านการจัดการทรัพยากรฯ	๒	-	๕	๔	๔	๔	๕	
๕. ด้านการพัฒนาศึกษาฯ	๑๘	๑๗	๓๗	๑๙	๒๗	๒๐	๒๗	
๖. ด้านการพัฒนาด้านการเมืองฯ	๓๕	๒๕	๒๙	๒๒	๓๒	๒๘	๓๒	
รวม	๘๑	๖๓	๑๒๙	๘๔	๑๓๓	๙๔	๑๒๘	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๗๗.๗๘	๑๐๐	๖๕	๑๐๐	๗๐.๖๘		

(๒) เชิงคุณภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อประชาชน โดยได้มีการประเมินความพึงพอใจผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นในแต่ละยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๕๙ ซึ่งการประเมินความพึงพอใจดังกล่าวทำให้ทราบถึงผลเชิงคุณภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ในภาพรวม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจสามารถสรุปได้ดังนี้

การประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ในการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในภาพรวมตามยุทธศาสตร์และประเด็นการพัฒนา ดังนี้

- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจ
 - ระดับพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๗
 - ระดับพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๕๒
 - ระดับไม่พอใจ คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๗
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจ
 - ระดับพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๕
 - ระดับพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๐
 - ระดับไม่พอใจ คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๗
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจ
 - ระดับพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๗
 - ระดับพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๑๔
 - ระดับไม่พอใจ คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๐

เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนซึ่งปรากฏว่าอยู่ในระดับพอใจมากกว่าไม่พึงพอใจ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าประชาชนจะได้รับการตอบสนองความต้องการครบทุกคน ดังนั้นจึงควรที่จะนำผลการประเมินดังกล่าวมาพิจารณาเพื่อประเมินว่าควรจะมีการบริหารจัดการหรือดำเนินงานอย่างไรให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจมากกว่านี้ เพราะหากประชาชนได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ผลการประเมินความพึงพอใจก็จะปรากฏอยู่ในระดับพอใจมากยิ่งขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ซึ่งพิจารณาจากสภาพในพื้นที่ตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาท้องถิ่นปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล (THAILAND ๔.๐) แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนชุมชน นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ตำบลเจดีย์ชัย ดังรายละเอียดดังนี้

๕.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ

๕.๒ เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในตำบลได้รับประโยชน์จากการจัดระบบการบริการสาธารณะ
๒. สิ่งแวดล้อมดี ไม่มีมลพิษ
๓. ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนที่สวยงาม
๔. ประชาชนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในชีวิต
๕. การคมนาคมทางบกสะดวกและรวดเร็ว
๖. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง
๗. ประชาชนในตำบลมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและทำการเกษตรอย่างพอเพียง
๘. ระบบการบริหารจัดการและการบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๙. สืบสานและเผยแพร่ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีของท้องถิ่น
๑๐. พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาและนันทนาการ

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ จำนวนของถนนและรางระบายน้ำที่เพิ่มขึ้น
 - ๑.๒ จำนวนของเส้นทางคมนาคมที่เพิ่มขึ้น
 - ๑.๓ จำนวนของระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่เพิ่มขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- ๒.๑ ร้อยละของสถิติผู้มีปัญหาด้านสุขภาพที่ลดลง
- ๒.๒ ร้อยละของคนที่ได้รับสวัสดิการจากภาครัฐที่เพิ่มขึ้น
- ๒.๓ ร้อยละของเด็กที่มีภาวะโภชนาการตามมาตรฐาน
- ๒.๔ ร้อยละของผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่ลดลง
- ๒.๕ ร้อยละของคนในครัวเรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรม สาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชนที่เพิ่มขึ้น
- ๒.๖ จำนวนโครงการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

- ๓.๑ จำนวนของโครงการส่งเสริมอาชีพที่เพิ่มขึ้น
- ๓.๒ จำนวนของโครงการด้านการเกษตรและเศรษฐกิจพอเพียงที่เพิ่มขึ้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- ๔.๑ จำนวนครั้งที่มีการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ จำนวนของโครงการด้านการป้องกันภัยทางธรรมชาติ
- ๔.๓ จำนวนของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา
- ๔.๔ ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยที่ลดลง
- ๔.๕ ร้อยละของการส่งเสริมสุขภาพสถานທີ່เลี้ยงสัตว์และโรงฆ่าสัตว์

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี

ท้องถิ่น

- ๕.๑ ร้อยละของงบประมาณด้านการศึกษาที่เพิ่มขึ้น
- ๕.๒ ร้อยละของประชาชนที่อ่านเขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ที่เพิ่มขึ้น
- ๕.๓ จำนวนครั้งที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ๕.๔ จำนวนครั้งที่มีการจัดงานเพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณีท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ

- ๖.๑ จำนวนของภารกิจที่มีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น
- ๖.๒ จำนวนของบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น
- ๖.๓ จำนวนของกลุ่มหรือองค์กรที่มีการบริหารอย่างมีระบบที่เพิ่มขึ้น
- ๖.๔ จำนวนครั้งของการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์และเครื่องจักรกล
- ๖.๕ จำนวนครั้งที่ให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชน

๕.๔ ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนของสิ่งก่อสร้างด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนของรายได้ของประชาชนต่อคนต่อปีที่เพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
๔. จำนวนครั้งของการจัดงานวัฒนธรรมประเพณีต่อปีอย่างต่อเนื่อง
๕. ร้อยละของปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายที่ลดลง
๖. ร้อยละของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมที่เพิ่มขึ้น

๕.๕ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การจัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริการสาธารณะ
- ๑.๒ การจัดให้มีการปรับปรุงบำรุงรักษาทางบก
- ๑.๓ การจัดให้มีการปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์

๒ ด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- ๒.๑ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์

๓. ด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

- ๓.๑ การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- ๔.๑ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาความสะอาด
- ๔.๒ การจัดให้มีการปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยว และสถานที่พักผ่อน

ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

- ๕.๑ การพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาด้านกีฬานันทนาการ
- ๕.๒ การบำรุงรักษา และอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์

๖. ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

- ๖.๑ การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการ

๕.๖ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. การจัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริการสาธารณะ
๒. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๓. การรักษาความสะอาดในชุมชนและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
๔. การจัดให้มีการปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสาธารณสุขที่ดี เสริมสร้างส่วนร่วมในการพัฒนานำไปสู่สังคมสุข
๖. การจัดให้มีการปรับปรุง บำรุงรักษาทางบก
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน และเสริมสร้างศักยภาพด้านเศรษฐกิจ การค้า การเกษตร และการท่องเที่ยว
๘. การจัดให้มีการปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งน้ำ
๙. การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการ
๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล
๑๑. การบำรุงรักษาและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาและนันทนาการ

๕.๗ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

๑. สิ่งก่อสร้างด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในตำบลได้รับประโยชน์จากการจัดระบบการบริการสาธารณะ
๒. การคมนาคมทางบกสะดวกและรวดเร็ว
๓. ประชาชนในตำบลมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและทำการเกษตรอย่างพอเพียง

ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

๑. จำนวนของสิ่งก่อสร้างด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การจัดให้มีการปรับปรุงบำรุงรักษาทางบก	จำนวนของถนน สะพานและรางระบายน้ำที่เพิ่มขึ้น
๒. การจัดให้มีการปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งน้ำ	จำนวนของระบบแหล่งน้ำที่เพิ่มขึ้น
๓. การจัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริการสาธารณะ	จำนวนของสิ่งสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่เพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- ๑.กองช่าง

ความเชื่อมโยง

- ๑.ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากองทุนท่องเที่ยวให้เจริญเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

พันธกิจ

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในชีวิต

ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

๑. ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน	- ร้อยละของสถิติผู้มีปัญหาด้านสุขภาพที่ลดลง - ร้อยละของเด็กที่มีภาวะโภชนาการตามมาตรฐาน - ร้อยละของคนที่ได้รับสวัสดิการจากภาครัฐที่เพิ่มขึ้น - ร้อยละของครัวเรือนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่เพิ่มขึ้นร้อยละของผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่ลดลง - ร้อยละของคนในครัวเรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรม สาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชนที่เพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

๑.สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

พันธกิจ

๑. รายได้ของประชาชนต่อคนต่อปีที่เพิ่มขึ้น

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง

ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

๑. จำนวนของรายได้ของประชาชนต่อคนต่อปีที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน	- จำนวนของโครงการส่งเสริมอาชีพที่เพิ่มขึ้น - จำนวนของโครงการด้านการเกษตรและเศรษฐกิจพอเพียงที่เพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบ

๑. สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยองค์ความรู้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในลักษณะประชารัฐ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

พันธกิจ

๑. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลายลดลง

เป้าประสงค์

๑. สิ่งแวดล้อมดี ไม่มีมลพิษ
๒. ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนที่สวยงาม

ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

๑. ร้อยละของปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลายลดลง

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยที่ลดลง
๒. การจัดให้มีการปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อน	- จำนวนครั้งที่มีการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- ๑. สำนักงานปลัด
- ๒. กองช่าง

ความเชื่อมโยง

- ๑.ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

พันธกิจ

- ๑. ประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
- ๒. การจัดงานวัฒนธรรมประเพณีต่อเนื่อง

เป้าประสงค์

- ๑. สืบสานและเผยแพร่ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีอันดีของท้องถิ่น
- ๒. พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาและนันทนาการ

ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

- ๑. ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
- ๒. จำนวนครั้งของการจัดงานวัฒนธรรมประเพณีต่อเนื่อง

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาการศึกษาและด้านกีฬานันทนาการ	- ร้อยละของงบประมาณด้านการศึกษาที่เพิ่มขึ้น - จำนวนครั้งที่มีการจัดงานด้านกีฬาและนันทนาการอย่างต่อเนื่อง
๒. การบำรุงรักษาและอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีท้องถิ่น	- จำนวนครั้งของการอนุรักษ์ ฟื้นฟูขนบธรรมเนียม ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

๑. กองการศึกษา
๒. สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ

พันธกิจ

๑. ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมที่เพิ่มขึ้น

เป้าประสงค์

๑. ระบบการบริหารจัดการและการบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

๑. ร้อยละของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการ	- จำนวนของภารกิจที่มีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น - จำนวนของบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น - จำนวนของกลุ่มหรือองค์กรที่มีการบริหารอย่างมีระบบที่เพิ่มขึ้น - จำนวนครั้งของการจัดท้าวสดุครุภัณฑ์และเครื่องจักรกล - จำนวนครั้งที่มีการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

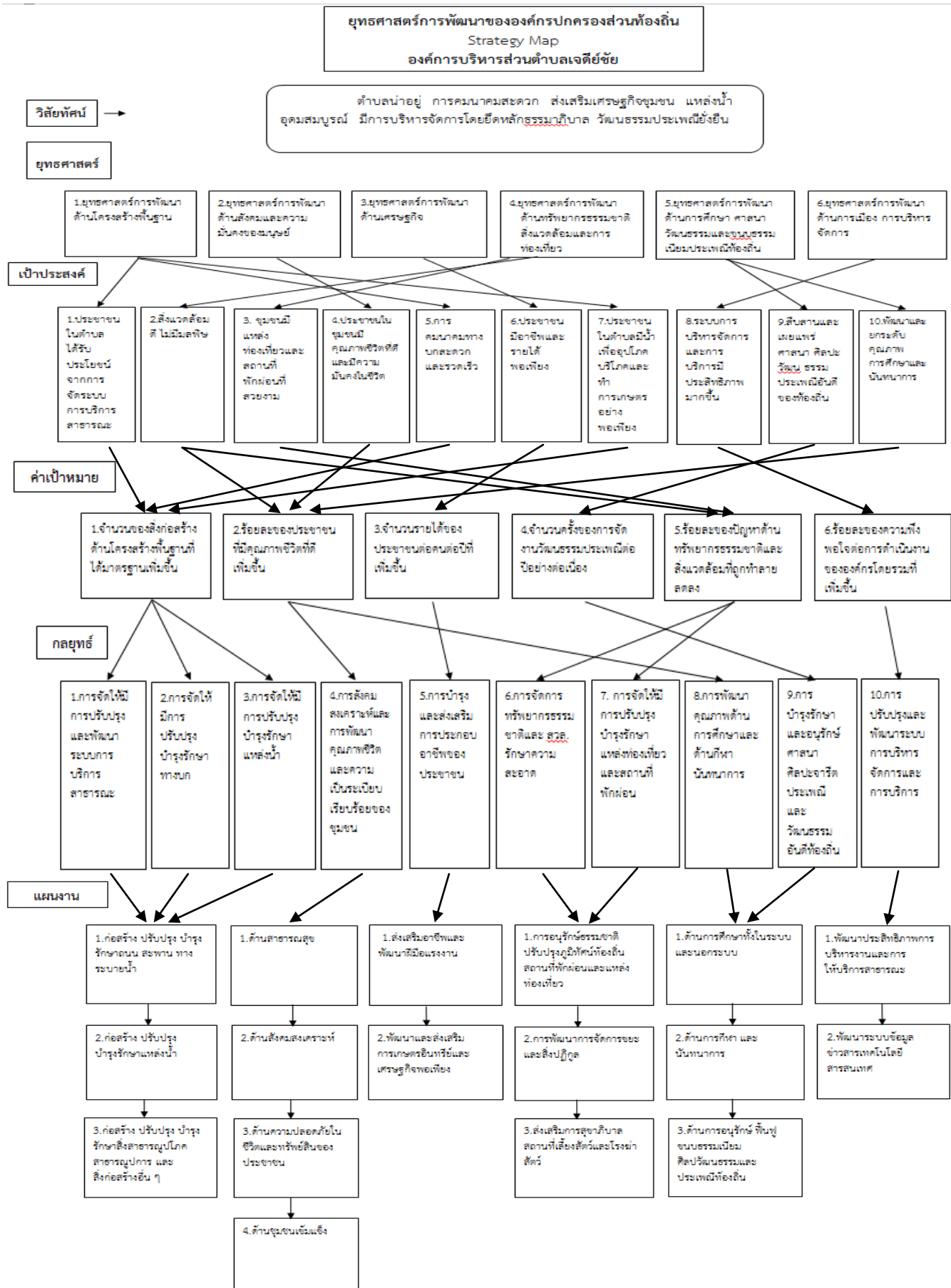
๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง

๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา

ความเชื่อมโยง

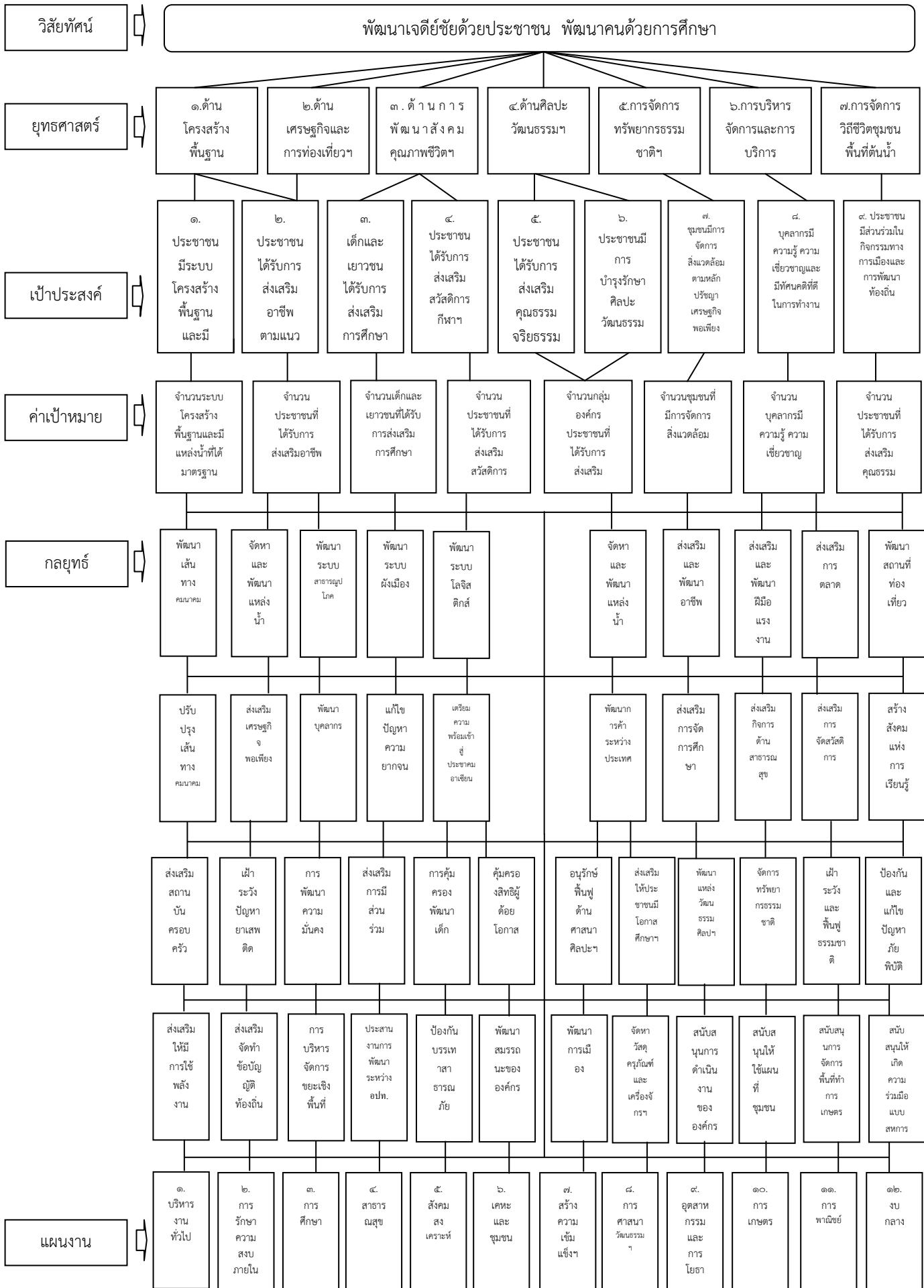
- ๑.ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

แผนผังยุทธศาสตร์



แผนผังยุทธศาสตร์ (strategic map)

แบบ ยท.๐๒



และจากการที่คณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพโดยรวมของพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบและสภาพองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย โดยใช้หลักการพิจารณาตามแนวทางเทคนิค SWOT Analysis แล้วปรากฏว่า

จุดแข็ง (Strength)

1. องค์กรมีอิสระในการบริหารจัดการ
2. มีขอบเขต พื้นที่ในการบริหารจัดการที่แน่นอน
3. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
5. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness)

1. งบประมาณมีจำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการในการบริหารจัดการและภารกิจที่ถ่ายโอนก็เพิ่มมากขึ้น
2. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอต่อความต้องการในการบริหารการจัดการ
3. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
4. บุคลากรของ อบต.มีการโอน-ย้าย บ่อยและบรรจุใหม่ทำให้เกิดการทำงานที่ไม่ต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการทำงานน้อย

โอกาส (Opportunity)

1. นโยบายรัฐบาลมีส่วนช่วยสนับสนุนและกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กร
2. การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลและส่วนราชการอื่น ๆ
3. มีการมอบอำนาจ/ภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานมากขึ้น
4. การสนับสนุนและแนะนำทางวิชาการ จากหน่วยงานอื่น ๆ
5. มีสภาพภูมิอากาศ และสภาพภูมิประเทศที่ส่งผลดีต่อการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจของท้องถิ่น
6. มีประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม

อุปสรรค (Threat)

1. ภัยแล้ง แหล่งน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
2. โรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคไข้หวัดใหญ่
3. การว่างงาน และการอพยพแรงงานไปต่างถิ่น
4. พื้นที่การเกษตรอยู่บริเวณลุ่มน้ำ เสี่ยงต่อภาวะน้ำท่วมเฉียบพลัน
5. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมีผลต่อนโยบายและแนวทางในการพัฒนา
6. ชุมชนกำลังเจริญเติบโต เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษ ขยะ การปลูกสร้างที่อยู่อาศัย
7. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
8. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรและสินค้าชุมชน
9. ขาดแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้อุปโภคบริโภค และทำการเกษตร ฤดูแล้งประสบปัญหาขาดแคลน

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยจะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจตามข้อ ๕ แล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องนำมาดำเนินการในเขตพื้นที่ตำบลเจดีย์ชัย เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณได้ดังนี้

- ภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การผังเมือง

๒. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ และการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๒. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๓. ด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและความมั่นคงของมนุษย์

๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา
๓. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราคนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๔. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสภาพแข็งแรง

๔. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนศาสนาและวัฒนธรรม

๕. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

๑. การรักษาความสะอาดถนน ทางเท้า ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

๑. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๒. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

- ภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

๑. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

๓. ด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและความมั่นคงของ

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๔. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดการ การบำรุงและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสารสนเทศสมบัติของแผ่นดิน
๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต. จังหวัดน่าน) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยให้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามเงื่อนไขของขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ ตำแหน่ง (๑๙ อัตรา) พนักงานครูส่วนตำบล ตำแหน่งครู จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๔ อัตรา) ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๑ อัตรา) และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ ตำแหน่ง (๑๒ อัตรา) รวมกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ ตำแหน่ง (๓๖ อัตรา)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ได้พิจารณาจากภารกิจอำนาจหน้าที่ สภาพพื้นที่ ผลสรุปจากการวิเคราะห์ SWOT งบประมาณขององค์กร สภาพปัญหาต่างๆ และแผนอัตรากำลังฉบับเดิมแล้วปรากฏว่า ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังดังกล่าว มีข้อบกพร่อง ดังนี้

๑. การประกาศโครงสร้างส่วนราชการไม่สมบูรณ์ และไม่สอดคล้องตามระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๕๔๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗)

๒. คำสั่งมอบหมายงานตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ไม่ได้มอบหมายงานตามโครงสร้างและบางงานไม่ได้กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละงานอย่างชัดเจน

ดังนั้น คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย จึงต้องพิจารณาดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่กำหนดต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง ตำบลเจดีย์ชัยได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยและได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป เล่มที่ ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ ประกอบกับได้ประกาศปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต. จังหวัดน่าน) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง ตามประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล เข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) และให้มีส่วนราชการ ดังนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น
- ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น
- ๒. กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น
- ๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น
- ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑. งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสถิติสวัสดิการพนักงานและลูกจ้าง - งานพัฒนาบุคลากร ๒. งานนโยบายและแผน - งานจัดทำนโยบายและแผน - งานวิชาการ และประสานแผน - งานงบประมาณ - งานบริการข้อมูล ๓. งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานตราข้อบัญญัติและระเบียบ ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ - งานฟื้นฟู ๕. งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิการผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ สตรี ๖. งานสาธารณสุข - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด ๗. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ๘. งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑. งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ/งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานรัฐพิธี - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ ๒. งานนโยบายและแผน - งานจัดทำนโยบายและแผน - งานวิชาการและประสานแผน - งานงบประมาณ - งานบริการข้อมูล ๓. งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานตราข้อบัญญัติและระเบียบฯ ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ - งานฟื้นฟูและช่วยเหลือ ๕. งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๑. งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒. งานบัญชี - งานบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - ๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุภัณฑ์ - งานจัดหาพัสดุ ๓. กองช่าง ๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓. งานผังเมือง - งานให้บริการข้อมูลผังเมือง ๔. งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๕. งานควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง - งานให้บริการข้อมูล - งานขอใบอนุญาต/ ต่อใบอนุญาตการประกอบกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง	๒. กองคลัง ๑. งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒. งานบัญชี - งานบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนพาณิชย์ ๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุภัณฑ์ - งานจัดหาพัสดุ ๓. กองช่าง ๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓. งานผังเมือง - งานให้บริการข้อมูลผังเมือง - งานควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง - งานให้บริการข้อมูล - งานขอใบอนุญาต/ต่อใบอนุญาตการประกอบกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง ๔. งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ - งานก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. งานไฟฟ้าและถนน - งานติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ - งานก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนน ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารงบประมาณ - งานบริหารงานบุคคล - งานจัดวางระบบควบคุมภายใน - งานข้อมูลและสถิติการศึกษา ๒. งานการศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย - งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร - งานส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กเล็ก ๓. งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน - งานจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเด็กและเยาวชน - งานจัดทำแผนพัฒนาเยาวชน - งานกิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มเด็กและเยาวชน ๔. งานส่งเสริมการศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้านศาสนา วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเลขาธิการสภาวัฒนธรรมตำบลเจดีย์ชัย - งานกิจกรรมด้านอนุรักษ์สืบสานประเพณี วัฒนธรรม - งานวัฒนธรรมสัมพันธ์ชุมชน ๕. งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมกีฬานันทนาการ - งานส่งเสริมกลุ่มกีฬา นันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. งานบริหารการศึกษา - งานบริหารทั่วไป - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ๓. งานกิจการโรงเรียน - งานข้อมูลและสถิติการศึกษา - งานส่งเสริมกิจการศึกษาและกิจการโรงเรียน	

หมายเหตุ : โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.เจดีย์ชัย เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพ.นง.ส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการดังนี้

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลว. ๘ พ.ย. ๒๕๔๘ เรื่อง ขออนุญาตแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๕๔๐ ลว. ๒๙ มี.ค. ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติ ก.จ. และ ก.อบต. ในการกำหนดโครงสร้างกอง/ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของ อบจ. และ อบต.
๓. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ อบต. พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลเจดีย์ชัย ตลอดจนภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยที่จะต้องดำเนินการภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล (THAILAND ๔.๐) แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนชุมชน นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และแผนพัฒนาท้องถิ่นปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจึงได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการในอนาคตข้างหน้า การวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจงานในแต่ละส่วนราชการ โดยวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในรอบระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงได้นำข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและการประเมินความต้องการอัตรากำลังคน ดังนี้

ในปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐) องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยได้ทำการสำรวจจำนวนอัตรากำลังคนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีอยู่แล้วปรากฏว่า มีพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ ตำแหน่ง (๑๗ อัตรา) พนักงานครูส่วนตำบล ตำแหน่งครู จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๔ อัตรา) และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง (๑๖ อัตรา) รวมมีตำแหน่งในแผนอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ ตำแหน่ง (๓๗ อัตรา) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑				
คนสวน	๑	๑	๑	๑				
กองคลัง (๑๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู (คศ.๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียงจำนวน ๒ แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลแวง และองค์การบริหารส่วนตำบลสถาน ซึ่งมีขนาดพื้นที่และงบประมาณใกล้เคียงกัน แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่และงบประมาณ ดังนี้

ก. การเปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ใกล้เคียง

งบประมาณรายจ่ายประจำปี	อบต.เจดีย์ชัย	อบต.แก่ง	อบต.สถาน	หมายเหตุ
๒๕๖๑	๔๐,๕๐๐,๐๐๐	๓๑,๕๐๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐,๐๐๐	
บุคลากร	๓๘ อัตรา	๒๘ อัตรา	๒๖ อัตรา	
๒๕๖๒	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๓๓,๐๐๐,๐๐๐	๓๖,๗๕๐,๐๐๐	
บุคลากร	๓๘ อัตรา	๒๘ อัตรา	๒๗ อัตรา	
๒๕๖๓	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๓๔,๐๐๐,๐๐๐	๓๘,๕๘๗,๐๐๐	
บุคลากร	๓๘ อัตรา	๒๘ อัตรา	๒๗ อัตรา	

ข. การเปรียบเทียบขนาดพื้นที่และความรับผิดชอบของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

อบต.เจดีย์ชัย		อบต.แก่ง		อบต.สถาน		หมายเหตุ
พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ	
๔๖.๕๖	๙	๓๖.๖๐	๗	๑๔๑.๐๐	๑๒	

ค. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

อบต.เจดีย์ชัย อ.ปัว จ.น่าน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)</u>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑				
คนสวน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ใหม่
<u>กองคลัง (๐๒)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู (คศ.๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม	๓๗	๓๘	๓๘	๓๘	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
อบต.สถาน อ.ปัว จ.น่าน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) <u>สำนักงานปลัด อบต.</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ตำแหน่งว่าง
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงาน ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ								
พนักงานตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>					-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) ครู <u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	๓	๓	๓	๓				
รวม	๒๖	๒๖	๒๗	๒๗	-	+๑	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

อบต.แวง อ.ป่า จ.น่าน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน + /ลด -			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป/ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล/ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย/ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ (กลุ่มสนับสนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี/ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้/ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เจ้าพนักงานพัสดุ/ ปง..	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา/ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษาฯ (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ค.ศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๐	๐	๐	

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย จึงได้ทำการวิเคราะห์และประเมินอัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและอัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่ม หรืออัตรากำลังคนที่คาดว่าจะสูญเสียเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ หรือครบสัญญาจ้าง โดยใช้หลักการพิจารณาตามแนวทางเทคนิค SWOT Analysis ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ดังนี้

- จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ อยู่ตลอดเวลา
๒. มีระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
๓. พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้รวดเร็ว
๔. พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาเฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๖. พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียงกับสถานที่ทำงาน ทำให้ง่ายต่อการเดินทางมาทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้ง
๗. มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๘. การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด
๙. มีการแบ่งงานและการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้นอย่างชัดเจน

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยง เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางรายยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี
๕. การทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๖. ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
๗. บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
๘. บางสายงานไม่มีบุคลากรเฉพาะด้าน เช่น นิติกร
๙. บุคลากรในองค์กรไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

โอกาส (Opportunities)

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี
๒. มีสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือหน่วยงานผู้จัดฝึกอบรมจำนวนมาก และมีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย
๓. มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติแต่ละตำแหน่ง

ปัญหาอุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)

๑. มีระเบียบกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยๆ
๒. งบประมาณในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรมีจำกัด
๓. ความก้าวหน้าในสายงานมีจำกัด
๔. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม

ทั้งนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้มีการเก็บรวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการแล้วนำมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการ/งาน และแต่ละโครงการหรือรายการ/งานนั้น ใช้เวลาในการดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด แล้วนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อคำนวณเป็นอัตรากำลังคนที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ โดยจำแนกเป็นความต้องการอัตรากำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานทั่วไป สายงานวิชาการ สายงานอำนวยการท้องถิ่นและสายงานผู้บริหารท้องถิ่นระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยได้รวบรวมปริมาณงานและเวลาทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ จำนวน ๘๖๗,๐๖๐ นาที แล้วเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ดังนั้น จึงสามารถคำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในสำนักงานปลัดฯ ได้เท่ากับ ๑๐ คน (จำนวนเวลาทั้งหมดต่อปี ๑,๑๖๙,๑๓๖ นาที ÷ ๘๒,๘๐๐ นาที/ปี/คน = ๑๔.๑๒)

๒. กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยได้รวบรวมปริมาณงานและเวลาทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ จำนวน ๕๘๖,๘๘๕ นาที แล้วเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ดังนั้น จึงสามารถคำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในกองคลังฯ ได้เท่ากับ ๗ คน (จำนวนเวลาทั้งหมดต่อปี ๕๘๖,๘๘๕ นาที ÷ ๘๒,๘๐๐ นาที/ปี/คน = ๗.๐๘)

๓. กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานประสานสาธารณูปโภค และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยได้รวบรวมปริมาณงานและเวลาทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ จำนวน ๓๗๖,๕๙๐ นาที แล้วเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ดังนั้น จึงสามารถคำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในกองช่างฯ ได้เท่ากับ ๔ คน (จำนวนเวลาทั้งหมดต่อปี ๔๑๔,๐๐๐ นาที ÷ ๘๒,๘๐๐ นาที/ปี/คน = ๕.๐๐)

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยได้รวบรวมปริมาณงานและเวลาทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของกองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ จำนวน ๑,๑๒๑,๘๔๑ นาที แล้วเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ดังนั้น จึงสามารถคำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในกองคลังฯ ได้เท่ากับ ๑๓ คน (จำนวนเวลาทั้งหมดต่อปี ๑,๐๕๖,๕๒๘ นาที ÷ ๘๒,๘๐๐ นาที/ปี/คน = ๑๒.๗๖)

ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งในกรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑				
คนสวน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ใหม่
กองคลัง (๑๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู (คศ.๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม	๓๗	๓๘	๓๘	๓๘	+๑	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑.ความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่สำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในสภาวะการปัจจุบันที่บริบททางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นได้รับการสื่อสารในหลายช่องทาง องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับตัวตลอดเวลา เพื่อให้สามารถแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ก่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับหลักเกณฑ์ของ ก.จังหวัด กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัด มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้กว้าง รอบรู้ รู้ลึกและรู้ทัน เพื่อเป็นแรงผลักดันที่สำคัญขององค์กร อีกทั้งทำให้บุคลากรมีค่านิยมการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานเพื่อแสวงหา รูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อนานาชาติโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนางานส่วนท้องถิ่นโดยให้สอดคล้องและประยุกต์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. หลักการ

๒.๑ สภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย และเป็นการบ่มเพาะ ปลูกฝัง และส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยเป็นข้าราชการมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนการพัฒนา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารงานที่ดีขึ้น มีความโปร่งใส ก่อให้เกิดประโยชน์กับพื้นที่และประชาชนโดยทั่วไป

๓. วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ การคมนาคมสะดวก ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน แหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์ มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล วัฒนธรรมประเพณียั่งยืน”

๔. พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาระบบการจัดการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้สู่อาเซียน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

๕. ส่งเสริมให้มีการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน
๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน
๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

๕. เป้าประสงค์

- ๕.๑ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น
- ๕.๒ ก่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม
- ๕.๓ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์การมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย
- ๕.๔ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย
- ๕.๕ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด
- ๕.๖ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๖. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

- ๖.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเจดีย์ชัย ช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้รับการเสริมสร้างตามหลักธรรมาภิบาล
- ๖.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐ เมื่อเทียบระหว่างปี ๒๕๖๓ กับปี ๒๕๖๐
- ๖.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕
- ๖.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕
- ๖.๕ ร้อยละ ๘๕ ของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีความพึงพอใจในแนวทางการพัฒนาบุคลากร

๗. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรมดังนี้

๑. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบ
๒. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
๓. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ โดยมีกิจกรรมดังนี้

๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
๒. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ
๓. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้

๔. การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้าง บรรจุใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรมดังนี้

๑. สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส

๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคน

ทราบล่วงหน้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคี โดยมีกิจกรรมดังนี้

๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงาน

และการพัฒนา

๒. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการ

พัฒนา

๑๐. รายละเอียดของกิจกรรม

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ	- กำหนดเกณฑ์และดำเนินการประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อเป็นต้นแบบในการยึดถือปฏิบัติ	- ในแต่ละปีงบประมาณ มีการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรต้นแบบจำนวน ๒ ครั้ง
๒. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)	- สร้างช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย - เปิดเผยแพร่กระบวนการขั้นตอนต่างๆ โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- อบต.เจดีย์ชัย เปิดให้บุคคลทั่วไปในการเข้าถึงการปฏิบัติงานที่หลากหลายและสะดวก - บุคลากรในองค์กรได้รับทราบกระบวนการประเมินประสิทธิภาพล่วงหน้าการประเมินทุกรอบ
๓. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	- สร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากรคนถือปฏิบัติ	- อบต.เจดีย์ชัย มีมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างถือปฏิบัติ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ฯลฯ	- น้อมนำพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาทมาให้บุคลากรยึดถือในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้นำแนวทางพระราชกรณียกิจ พระราชกิจวัตร พระบรมราโชวาท มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต

๒.หลักสูตรฝึกอบรมและ โครงการพัฒนาที่เหมาะสม ของข้าราชการแต่ละ ตำแหน่ง ทั้งที่จัดเองและ หน่วยราชการอื่นจัดทำ	-วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน -กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไป แก้ปัญหา -สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการ พัฒนาด้านใด	- โครงการอบรมของ อบต. ตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้น และ ตาม ความ ต้องการ ของ ข้าราชการ -ข้าราชการ ได้รับการส่งเสริมเข้า อบรม ตามความเหมาะสมแต่ ละตำแหน่ง
๓.สร้างองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และการจัด องค์ความรู้	-ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม -จัดองค์ความรู้ด้านต่างๆ ไว้ให้บุคลากรได้ ทำการศึกษา	-พนักงานส่วนตำบลของ อบต. เจดีย์ชัย เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ที่หลากหลาย -ภายในองค์กร มีสื่อความรู้ที่ หลากหลายให้ข้าราชการได้ ศึกษา สืบค้น ในแต่ละด้าน
๔.การกำหนดให้มีการ ปฐมนิเทศข้าราชการ และ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่	- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ บรรจุใหม่ต้องได้รับการปฐมนิเทศทุกคน	- พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ ได้รับ การ ปฐม นิ เทศ ก่อน เข้า ปฏิบัติงานทุกคน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. สร้างกระบวนการการ ประเมินประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส	- ใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานในระบบเปิด - มีการทำความเข้าใจระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ก่อนทำการประเมิน ทุกรอบ	- การประเมินประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานจ้าง เกิดจากข้อเสนอ ของผู้ถูกประเมิน และทำความ ตกลงกับผู้ประเมิน
๒.กำหนดหลักเกณฑ์การ ประเมินประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้ บุคลากรทุกคนทราบ ล่วงหน้า	- ประกาศหลักเกณฑ์ แนวทางการ ประเมินให้บุคลากรทุกคนทราบก่อนทุก รอบการประเมิน	- อบต.เจดีย์ชัย มีการกำหนด หลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น การลา การมาสาย และหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่จำเป็น ประกาศให้ข้าราชการ พนักงานจ้างได้รับทราบก่อน รอบการประเมินทุกครั้ง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารประกอบการบริหาร	- ผู้บริหารของ อบต.เจดีย์ชัย นำข้อเสนอของบุคลากรภายในองค์กรมาประกอบการบริหารงาน
๒. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- เปิดโอกาสให้ประชาชนที่อยู่ในข่ายรับบริการ ได้แสดงความคิดเห็นถึงแนวทางที่ต้องการให้บุคลากร อบต.ให้บริการต่อประชาชน	- ผู้บริหารของ อบต.เจดีย์ชัย นำข้อเสนอแนะของประชาชนมาปรับปรุงกระบวนการบริหารงานของ อบต.

