



แผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัจกระโงม
อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจมได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก (ก.อบต.จังหวัดนครนายก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม แล้ว

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก (ก.อบต.จังหวัดนครนายก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕๓) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

กฤษณา จันทศรี

(นางกฤษณา จันทศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม

คำนำ

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้ประกาศใช้และกำหนดเป็นกรอบในการพิจารณาการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจมให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สำหรับใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจหรือยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม

สิงหาคม ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหารของผู้บริหารท้องถิ่น	๑
๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑
๔. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๒
๕. วัตถุประสงค์	๒
๖. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๗. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๘.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๙. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบ	๙
๑๐.การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT)	๙
๑๑.วิสัยทัศน์	๙
๑๒.พันธกิจการพัฒนาตำบลวังกระโจม	๙
๑๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลวังกระโจมตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)	๑๐
๑๔.ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๑๕.อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
๑๖.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๑๗.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๑๘.การวิเคราะห์ตำแหน่ง/ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	๑๕
๑๙.การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อบท.ที่มีขนาดเดียวกัน	๑๖
๒๐. ความต้องการกำลังคนตามแผนอัตรากำลังตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑๗
๒๑.บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมด กับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน	๑๘
๒๒.การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ลดลง/เกลี้ยตำแหน่งที่ว่าง	๑๘
๒๓.กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๙
๒๔.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๒๕.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๒๖.บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙
๒๗.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๔
๒๘.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๕
ภาคผนวก	
๒๙.สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	
๓๐.สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก มีหลักการและเหตุผล ที่จะต้องจัดทำแผนดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหารของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

๑.๓.๑ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๑.๓.๒ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๑.๓.๓ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๑.๓.๔ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๓.๕ มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายใน

๑.๔ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑.๔.๑ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

๑.๔.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม

๑.๔.๓ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๑.๔.๔ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพแต่ละสายงานอย่างชัดเจน

๑.๔.๕ จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๑.๔.๖ จัดทำแผนการถ่ายทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

๑.๕ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้

๑.๕.๑ เจ้าหน้าที่แต่ละคนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพของตนเองตามตำแหน่งและหน้าที่

๑.๕.๒ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิก อบต.ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น

๑.๕.๓ มีคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง สามารถได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน

๑.๕.๔ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร และปรับปรุง พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม

๑.๕.๕ รวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เข้าถึงความรู้เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้ เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ(IT) Webboard บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์หน่วยงาน สื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ

๑.๖ จากหลักการ เหตุผลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก มีวัตถุประสงค์จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม มีการกำหนดตำแหน่ง ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง กำหนดเพิ่มการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องและเหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม ที่ ๑๓๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจมเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ ซึ่งคณะกรรมการได้ดำเนินการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจมบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครนายก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่ม

จำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวกทั่วถึง
- ๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างตามถนนมีไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ระบบสัญญาณจราจรยังมีไม่ครบถ้วน
- ๑.๕ ระบบไฟฟ้าครัวเรือนยังขยายเขตไม่ทั่วถึง
- ๑.๖ ระบบประปายังขยายเขตไม่ทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้านไม่มีตลาดรองรับผลผลิต
- ๒.๒ การขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ การขาดความร่วมมือ ร่วมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๔ การขาดความรู้ความเข้าใจทางด้านเทคโนโลยีการเกษตร และการพัฒนาการเกษตร
- ๒.๕ ขาดความรู้ ความเข้าใจในเศรษฐกิจแบบพึ่งพาตนเอง

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสังคม ด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด และกลุ่มเสี่ยง
- ๓.๓ การให้บริการด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ การเข้าถึงข้อมูลการบริหารงาน การพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๒ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พิจารณาโครงการที่มีวัตถุประสงค์ด้านการพัฒนาสภาพ

ความเป็นอยู่ของประชาชน

๔.๓ การเสนอความต้องการพัฒนา การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ ไม่สามารถส่งขึ้นมาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน องค์กร บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ น้ำเสียจากบ่อเลี้ยงปลา อุตสาหกรรมครัวเรือน

๕.๒ ปัญหาคลองและแหล่งกักเก็บน้ำธรรมชาติตื้นเขินมีวัชพืชขึ้นปกคลุม สารพิษตกค้าง

๕.๓ ปัญหาสภาพดินมีลักษณะเป็นดินเปรี้ยว

๕.๔ ปัญหาขาดสถานที่ทิ้งขยะ และการบริหารจัดการขยะอย่างเป็นระบบ

๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ความมั่งง่ายของโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

๖.๒ ความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสาธารณสุข

๖.๓ การแพร่ระบาด การควบคุม และการป้องกันโรค พาหะนำโรค เช่น ยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า ไข้หวัดนก เป็นต้น

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ฐานข้อมูลด้านการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๗.๒ การอนุรักษ์ รักษาไว้ซึ่งประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗.๓ การขาดโอกาสในการศึกษา อบรมทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง ก่อสร้างถนนลาดยาง ถนน คสล. ก่อสร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
ลำรางระบายน้ำ

๑.๒ ให้ทุกหมู่บ้านมีสัญญาณอินเทอร์เน็ตสาธารณะ หรือตู้โทรศัพท์สาธารณะ

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างตามถนนเพิ่มเติม

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ลงหินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตพืชผลทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ นำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ

๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา เพศศึกษา

๓.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานราชการหลากหลาย เข้าถึงทุกประเภท

๔.๒ ให้มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานทุกระยะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ให้มีการเข้าร่วมประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ให้มีการขุดลอกคลองธรรมชาติ คลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช

๕.๒ ให้มีแหล่งน้ำสาธารณะเพื่อการกักเก็บน้ำไว้อุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๕.๓ ให้มีการขยายเขตประปาให้ครบทุกหมู่บ้านทุกหลังคาเรือน

๕.๔ รมรณค้ให้ควมร้ในการไม่ปล่อยน้ำเสยลงคลอง

๕.๕ ฝีกอบรมจัดตั้งแกนนำ เยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ฝีกอบรม เสนอแนะแนวทาง วิธีการกำจัดขยะมูลฝอยด้วยตนเอง

๖. ความต้องการด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งลาย และรณรณค้โรคพิษสุนัขบ้า

๖.๒ ให้มีการดูแลคุณภาพชีวิต และสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยโรคเอดส์ ตลอดจนการสงเคราะห์ในด้านอื่น ๆ

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๒ ให้ควมร้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๗.๓ ให้ควมร้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม เป็นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริม ร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่ดีมีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา สำหรับด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาอาชีพแบบเศรษฐกิจพอเพียงโดยส่วนรวมอย่างยั่งยืนอีกด้วย ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์การกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งการกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งการกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(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 ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ(มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ รวมถึงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ซึ่งสำนักปลัดเสนอขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ส่วนกองช่างเสนอขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา คือ วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ และเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และกองการศึกษาขอเพิ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อันดับครูผู้ช่วย จึงมีเหตุผลความจำเป็นที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจมแล้ว

หมายเหตุ มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และมาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจมจะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. จัดสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๓. จัดให้ความคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๔. จัดให้มีการส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพของชาวบ้านภายในตำบล
๕. คุ้มครอง ดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
๖. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพตำบลวังกระโจม (SWOT)

เพื่อให้ทราบว่องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ศักยภาพตำบลวังกระโจม (SWOT) เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม ที่กำหนดไว้ว่า

วิสัยทัศน์

“การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจดี มีความรู้ทันสมัย อนามัยก้าวหน้า พัฒนาด้านการบริหาร ส่งเสริมการท่องเที่ยว และรักษาสีงามตลอด”

พันธกิจการพัฒนาตำบลวังกระโจม

๑. จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดลอมที่ดี
๒. จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. จัดให้มีการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. จัดให้มีการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๕. จัดให้มีความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย และพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์
๖. จัดให้มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

อีกทั้ง ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลวังกระโจม ที่ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑.ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒.ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓.ด้านการพัฒนาการศึกษา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔.ด้านการพัฒนาสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕.ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖.ด้านการพัฒนาสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗.ด้านการพัฒนาการบริหาร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘.ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑. มีสายการบินคับขันที่ไม่ซับซ้อนทำให้การเดินทางเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- ๒. มีพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์มีผลผลิตทางการเกษตรที่มีชื่อเสียง เช่น มะยงชิด มะปรางหวาน มะดัน ผลิตภัณฑ์แปรรูปทางการเกษตร otop ฯลฯ
- ๓. มีกลุ่มอาชีพ/กลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่เข้มแข็งและมีชื่อเสียงระดับจังหวัด
- ๔. มีครัวเรือนเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นต้นแบบตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพ มีการประสานการพัฒนาต่อบริการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง
- ๖. มีแม่น้ำนครนายก ซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่านพื้นที่

ดังนั้น จุดแข็งขององค์กรจึงเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ในด้านเศรษฐกิจดี พัฒนาด้านการบริหาร ส่งเสริมการท่องเที่ยว และรักษาสีสิ่งแวดล้อม

๒.จุดอ่อน (Weak-W)

- ๑. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
- ๒. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
- ๓. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชนบางส่วน
- ๔. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
- ๖. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร
- ๗. ชุมชนมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้วิถีชีวิตแบบดั้งเดิมเปลี่ยนไป

ดังนั้น จุดอ่อนขององค์กรจึงเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจดี ส่งเสริมการท่องเที่ยว และรักษาสีสิ่งแวดล้อม

๓.โอกาส (Opportunity – O)

- ๑. มีพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์มีผลผลิตทางการเกษตรที่มีชื่อเสียง เหมาะกับการการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและด้านการเกษตร
- ๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
- ๔. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชนครอบครัว

ดังนั้น โอกาสขององค์กรจึงเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ในด้านเศรษฐกิจดี พัฒนาด้านการบริหาร ส่งเสริมการท่องเที่ยว และรักษาสีสิ่งแวดล้อม

๔.อุปสรรค (Threat - T)

- ๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตำบลด้านต่าง ๆ
- ๒. การผันผวนของราคาสินค้าผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีจำนวนจำกัด
- ๔. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

๕. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

๖. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

ดังนั้น อุปสรรคขององค์กรจึงเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจดี มีความรู้ทันสมัย พัฒนาด้านการบริหาร ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕. มากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๗. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๘. ด้านปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลมอบหมาย

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

ทั้งนี้ ส่วนราชการ(กอง)ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบแบ่งตามลักษณะงานเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

๑. สำนักปลัด

๑.๑ งานสารบรรณ เช่น การร่าง จัดทำหนังสือ การรับ-ส่ง โต้ตอบ เสนอหนังสือราชการ การเก็บรักษา ตลอดจนงานสารบรรณต่างๆ

๑.๒ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประสานงานผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนตำบล

๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ

๑.๔ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑.๕ งานรวบรวมสถิติและข้อมูล วิเคราะห์ และให้บริการในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนพัฒนาทุกระดับ

๑.๖ งานสนับสนุนข้อมูลเพื่อจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

๑.๗ งานสอบสวนข้อเท็จจริง ตรวจสอบพิจารณา ดำเนินการเรื่องร้องเรียน - ร้องทุกข์

๑.๘ งานสถิติการปลูกพืชและปราบศัตรูพืช การเกษตรอินทรีย์ ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร

๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาสต่างๆ

๒. กองคลัง

๒.๑ งานจัดทำฎีกาเบิกเงินของกองคลัง ฎีกาถอนงบประมาณ ฎีกาเงินสะสม พร้อมทั้ง รายละเอียดต่างๆให้ครบถ้วน

๒.๒ งานตรวจเอกสารประกอบฎีกาจ่ายเงิน ได้แก่ วันที่ ลายมือชื่อ ในใบเสร็จรับเงิน ใบสำคัญรับเงิน หรือหลักฐานการจ่าย ใบแจ้งหนี้ ใบส่งของ ต้องประทับตราตรวจถูกต้อง

๒.๓ งานเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าจ้างเหมาบริการ ค่าเล่าเรียนบุตร เงินสำรองจ่าย ค่าสาธารณูปโภค ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ และเงินสวัสดิการอื่นๆ

๒.๔ งานจัดทำรายงานประจำเดือน งบกระทบยอดเงินฝากธนาคาร รายงานสถานะการเงินประจำวัน รายงานเงินรับฝาก รายงานกระแสเงินสด งบรับจ่ายเงินสด กระดาษทำกระทบยอด รายจ่ายตามงบประมาณ (รายจ่ายรายรับ) จ่ายจากเงินสะสม งบประมาณคงเหลือ กระดาษทำการรายจ่ายงบประมาณ รายรับจริงประกอบงบทดลองและรายงานรับจ่าย และเงินสดประจำเดือนงบทดลองประจำเดือน

๒.๕ งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้และตรวจสอบภาษีตามกำหนดเวลา

๒.๖ งานจัดซื้อจัดจ้างตามแผนฯ และขั้นตอนต่างๆ ตามระเบียบกฎหมาย

๓. กองช่าง

๓.๑ งานปรับปรุง ซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๒ งานออกแบบและประมาณการราคางานก่อสร้าง งานปรับปรุง งานซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๓ งานสำรวจและจัดทำแผนที่ การวางผังเมือง ควบคุมผังเมือง ตรวจสอบที่สาธารณประโยชน์

๓.๔ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร และกฎหมายชุดดิน ถมดิน

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ งานแนะแนวการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผลประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

๔.๒ งานพัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๓ งานประเพณีพิธีทางศาสนาและวัฒนธรรม งานรัฐพิธีต่างๆ

๔.๔ งานส่งเสริมการพัฒนาด้านร่างกาย สติปัญญา ความคิด จิตใจและด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กเล็ก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม จึงอาจมีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๓ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพื่อปฏิบัติงานด้านเอกสารและงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย และยุบเลิกพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อันดับครูผู้ช่วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวนี้ ซึ่งทั้งนี้ต้องเป็นไปตามมติคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม จึงกำหนดกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> -การบริหารงานบุคคล -งานสารบรรณ -การจัดการเลือกตั้ง -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ -งานกิจการสภา <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> -งานสถิติและข้อมูล -งานการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคม -งานควบคุมและจัดการคุณภาพ -งานวิชาการ และงบประมาณ -งานควบคุมภายใน/ตรวจสอบภายใน <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> -งานนิติกรรมและสัญญา -งานข้อบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ -งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ -การสอบสวน ดำเนินการทางคดี - ตรวจพิจารณาเกี่ยวกับวินัยพนักงาน - ส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง -การวินิจฉัยปัญหากฎหมาย <u>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</u> -การค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ วิจัย - เกี่ยวกับปัญหาวิชาการเกษตร -สถิติการปลูกพืชและปราบศัตรูพืช -ตรวจสอบ ควบคุมพืช และวัสดุ - การเกษตรเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย <u>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> -การส่งเสริมคุณภาพชีวิต คนพิการ คน - สูงอายุ ผู้ป่วยติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาส -งานพัฒนารายได้วิสาหกิจชุมชน -การสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิ - ปัญญาชาวบ้าน สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ - กายภาพ -ฐานข้อมูลเศรษฐกิจครัวเรือน	๑. สำนักปลัด อบต. <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> -การบริหารงานบุคคล -งานสารบรรณ -การจัดการเลือกตั้ง -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ -งานกิจการสภา <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> -งานสถิติและข้อมูล -งานการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคม -งานควบคุมและจัดการคุณภาพ -งานวิชาการ และงบประมาณ -งานควบคุมภายใน/ตรวจสอบภายใน <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> -งานนิติกรรมและสัญญา -งานข้อบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ -งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ -การสอบสวน ดำเนินการทางคดี - ตรวจพิจารณาเกี่ยวกับวินัยพนักงาน - ส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง -การวินิจฉัยปัญหากฎหมาย <u>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</u> -การค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ วิจัย - เกี่ยวกับปัญหาวิชาการเกษตร -สถิติการปลูกพืชและปราบศัตรูพืช -ตรวจสอบ ควบคุมพืช และวัสดุ - การเกษตรเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย <u>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> -การส่งเสริมคุณภาพชีวิต คนพิการ คน - สูงอายุ ผู้ป่วยติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาส -งานพัฒนารายได้วิสาหกิจชุมชน -การสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิ - ปัญญาชาวบ้าน สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ - กายภาพ -ฐานข้อมูลเศรษฐกิจครัวเรือน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> -การรับ - จ่ายเงิน -การจัดทำฎีกาเบิกเงิน -การจัดทำทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน -รายงานเงินคงเหลือประจำวัน -จัดทำงบรับจ่ายเงินสด รายเดือน -จัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน -จัดทำทรัพย์สิน -จัดทำบิลปี <u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> -การจัดเก็บภาษี และค่าธรรมเนียม -การจัดทำแผนที่ภาษี -การพัฒนารายได้ -การจัดทำทะเบียนคุมภาษี และค่าธรรมเนียม -การเร่งรัดการชำระภาษีและค่าธรรมเนียมให้เป็นไปตามกฎหมาย -การจดทะเบียนพาณิชย์ <u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -การจัดทำแผนพัสดุประจำปี -การจัดซื้อจัดจ้างและการเช่า -การเก็บรักษาและการบำรุงรักษาพัสดุ -การเบิกจ่ายพัสดุ -ทะเบียนทรัพย์สิน -การยืมพัสดุ -การตรวจสอบพัสดุประจำปี -การจำหน่ายพัสดุ -การจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สิน ๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> -ก่อสร้างถนน สะพาน เขื่อน -การระบายน้ำ -ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา -การปรับปรุงซ่อมแซมสิ่งก่อสร้าง -การออกแบบและประมาณการราคางานก่อสร้าง งานปรับปรุง งานซ่อมแซม -การจัดทำข้อมูลการก่อสร้าง -การดำเนินการตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร	๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> -การรับ - จ่ายเงิน -การจัดทำฎีกาเบิกเงิน -การจัดทำทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน -รายงานเงินคงเหลือประจำวัน -จัดทำงบรับจ่ายเงินสด รายเดือน -จัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน -จัดทำทรัพย์สิน -จัดทำบิลปี <u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> -การจัดเก็บภาษี และค่าธรรมเนียม -การจัดทำแผนที่ภาษี -การพัฒนารายได้ -การจัดทำทะเบียนคุมภาษี และค่าธรรมเนียม -การเร่งรัดการชำระภาษีและค่าธรรมเนียมให้เป็นไปตามกฎหมาย -การจดทะเบียนพาณิชย์ <u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -การจัดทำแผนพัสดุประจำปี -การจัดซื้อจัดจ้างและการเช่า -การเก็บรักษาและการบำรุงรักษาพัสดุ -การเบิกจ่ายพัสดุ -ทะเบียนทรัพย์สิน -การยืมพัสดุ -การตรวจสอบพัสดุประจำปี -การจำหน่ายพัสดุ -การจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สิน ๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> -ก่อสร้างถนน สะพาน เขื่อน -การระบายน้ำ -ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา -การปรับปรุงซ่อมแซมสิ่งก่อสร้าง -การออกแบบและประมาณการราคางานก่อสร้าง งานปรับปรุง งานซ่อมแซม -การจัดทำข้อมูลการก่อสร้าง -การดำเนินการตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-การสำรวจและจัดทำแผนที่ -การวางผังเมือง -การควบคุมทางผังเมือง -การดำเนินการตามพระราชบัญญัติการขุดดินและถมดิน ๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -การศึกษาปฐมวัย -กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน -การทำแผนและวิชาการ -การศึกษาขั้นพื้นฐาน -ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น -การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -การศึกษานอกระบบ	-การสำรวจและจัดทำแผนที่ -การวางผังเมือง -การควบคุมทางผังเมือง -การดำเนินการตามพระราชบัญญัติการขุดดินและถมดิน ๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -การศึกษาปฐมวัย -กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน -การทำแผนและวิชาการ -การศึกษาขั้นพื้นฐาน -ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น -การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -การศึกษานอกระบบ	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะให้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น (Strategic objective) เป็นการวิเคราะห์ว่าเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่มีคุณภาพครอบคลุมทั่วถึงทั้งตำบล	กองคลัง/กองช่าง
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการดูแล	สำนักปลัด/กองช่าง
๓. การพัฒนาการศึกษา	๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิต องค์กรความรู้ที่ดี	สำนักปลัด/กองการศึกษาฯ
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุข	๑. ชะยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลจากชุมชนได้รับการกำจัดอย่างถูกวิธี	สำนักปลัด/กองช่าง
๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สร้างรายได้ให้ชุมชน ทุนหมุนเวียน	สำนักปลัด/กองช่าง
๖. การพัฒนาด้านสังคม	๑. มีระบบการป้องกันและดูแลความปลอดภัยในการดำรงชีวิตประจำวัน	สำนักปลัด
๗. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่น	ทุกส่วนราชการ
๘. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. สร้างรายได้ให้ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เหมาะสมต่อชุมชน	สำนักปลัด/กองช่าง

๒) การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท. ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ประกอบด้วย

ประเด็น	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าทราย	องค์การบริหารส่วนตำบลวัง กระโจม	องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีนาวา
๑. ประเภท	สามัญ ประกาศวันที่ ๑๙ มิ.ย.๖๓	สามัญ ประกาศวันที่ ๓๐ มิ.ย.๖๓	สามัญ ประกาศวันที่ ๒ มิ.ย.๖๓
๒. งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	๓๒,๗๕๐,๐๐๐	๒๔,๖๔๔,๕๖๐	๔๕,๕๐๐,๐๐๐
๓. โครงสร้างอัตรากำลัง	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง) รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น) ๑. สำนักปลัด -นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและ พัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุข (พนักงานส่วนตำบล ๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๙ อัตรา) ๒. กองคลัง -นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ (พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา)	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง) รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น) ๑. สำนักปลัด -นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานสวัสดิการและ พัฒนาชุมชน (พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา) ๒. กองคลัง -นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ (พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๒ อัตรา)	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง) รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น) ๑.สำนักปลัด -นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมอาชีพและ พัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (พนักงานส่วนตำบล ๑๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๖ อัตรา) ๒. กองคลัง -นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ (พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๘ อัตรา)

ประเด็น	องค์การบริหารส่วนตำบลปากพลี	องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง
	๓. กองช่าง -นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสำรวจออกแบบและประมาณการ ๓.๓ งานควบคุมอาคารและผังเมือง (พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๔ อัตรา) ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา ครูชำนาญการ คศ.๒ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๕ อัตรา)	๓. กองช่าง -นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ๓.๑ งานก่อสร้าง (พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา) ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ๔.๑ งานบริหารการศึกษา (พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา ครูชำนาญการ คศ.๒ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา)	๓. กองช่าง -นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค (พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๒ อัตรา) ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา ครู คศ.๑/คศ.๒ ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๔ อัตรา)
ร้อยละการค่าใช้จ่าย ปี ๖๓	๓๒.๒๒	๓๑.๗๖	๓๓.๓๒

ความต้องการกำลังคนตามแผนอัตรากำลังที่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น

ส่วนราชการ	ความต้องการสายงานผู้ปฏิบัติ (คน)		ความต้องการสายงานผู้บริหาร (คน)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	
สำนักปลัด	๒(+๑)	๕	๓
กองคลัง	๑	๒	๑
กองช่าง	๒(+๑)	๑(+๑)	๑
กองการศึกษาฯ	-	- (-๑)	๑
รวม	๕	๘	๖

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมด กับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน

- เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม เป็นราชการส่วนท้องถิ่น ประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๑๔.๐๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘,๘๐๐ ไร่ แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๒,๗๕๒ คน โดยมีสภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มมีคลองชลประทานล้อมรอบ เหมาะสมแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำไร่ ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์ สภาพปัญหาของพื้นที่ดินมีสภาพเป็นดินเปรี้ยวค่อนข้างมาก ดังนั้นเมื่อพิจารณากรอบอัตราค่าจ้างปัจจุบันกับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจมมีผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๑ อัตรา และสายงานผู้บริหาร จำนวน ๖ อัตรา มีกรอบอัตราค่าจ้างปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง คือ นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เป็นตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มขึ้นใหม่เพื่อรองรับกับปริมาณงานภายในกองช่าง อาจส่งผลต่อการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจมบ้าง เนื่องจากพนักงานส่วนตำบลภายในกองช่างมีเพียง ๑ ตำแหน่ง แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้งองค์กร ทั้งปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลก็มีการรอบอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งครบทุกสายงาน และภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว ปรากฏตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๓) การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ลดลง/เกลี้ยตำแหน่งที่ว่าง

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและเปรียบเทียบกับ อปท.อื่นแล้ว เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป อันเนื่องมาจากการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยสำนักปลัดเสนอขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ส่วนกองช่างเสนอขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา คือ วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ และเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และกองการศึกษาขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อันดับครูผู้ช่วย แต่เมื่อพิจารณาแล้วอัตราตำแหน่งที่มียังคงมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติอยู่ เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่ว่างได้ หลังจากนั้นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแล้วมีความเห็นว่าควรยุบเลิกตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อันดับครูผู้ช่วย ตามที่กองการศึกษาได้เสนอขึ้นมา ส่วนการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๓ ตำแหน่ง ให้ระบุนำไปพิจารณาเป็นรายปีงบประมาณ ตามความจำเป็น และเหมาะสม หลังจากที่ได้มีการประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วโดยต้องคำนึงถึงงบประมาณที่จะได้ดำเนินการในปีนั้นๆประกอบด้วย จึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

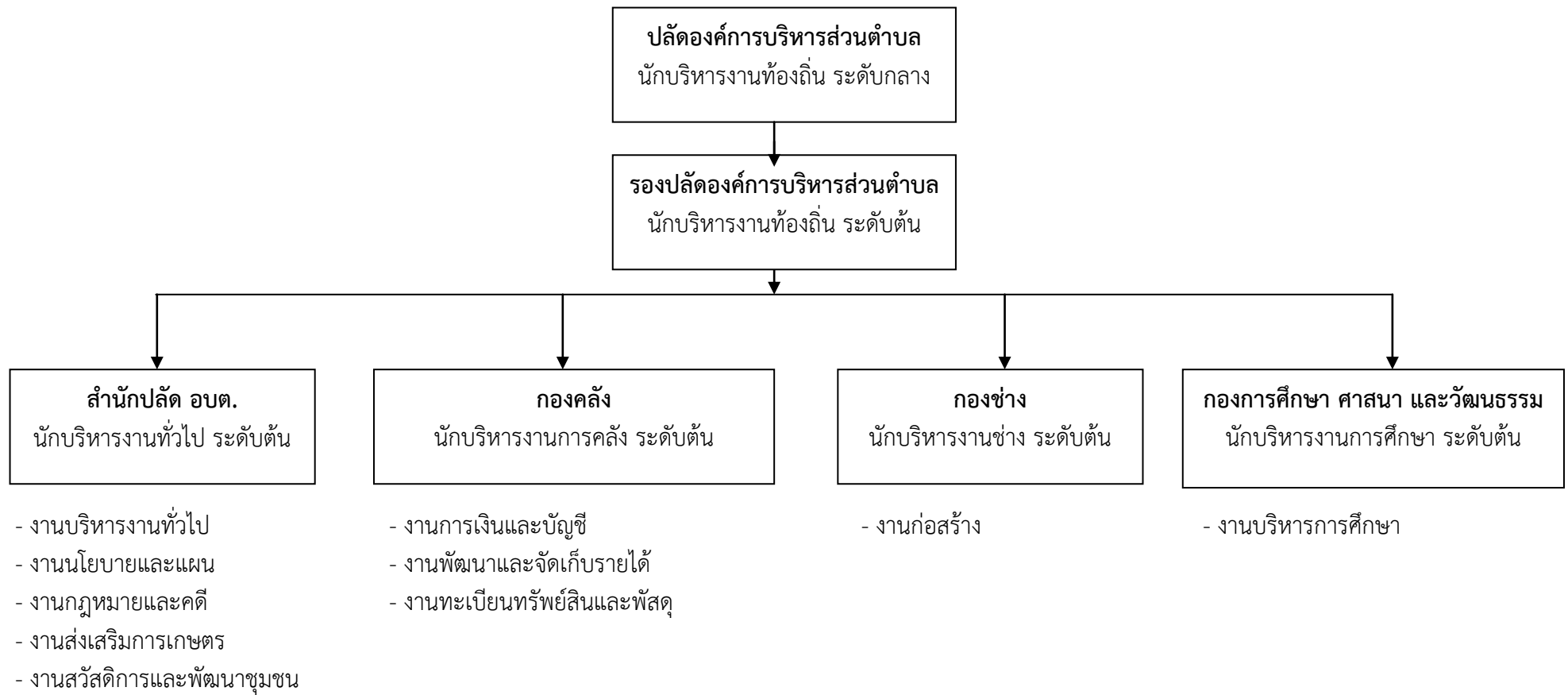
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑) พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑		-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับการถ่ายโอนและเบิกจ่ายงบประมาณจากส่วนกลาง
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕) พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนชุมชนบ้านคลองเหมือง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ครูชำนาญการ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับการจัดสรรจาก สก.
รวม	๒๔	๒๓	๒๓	๒๓	-๑	-	-	

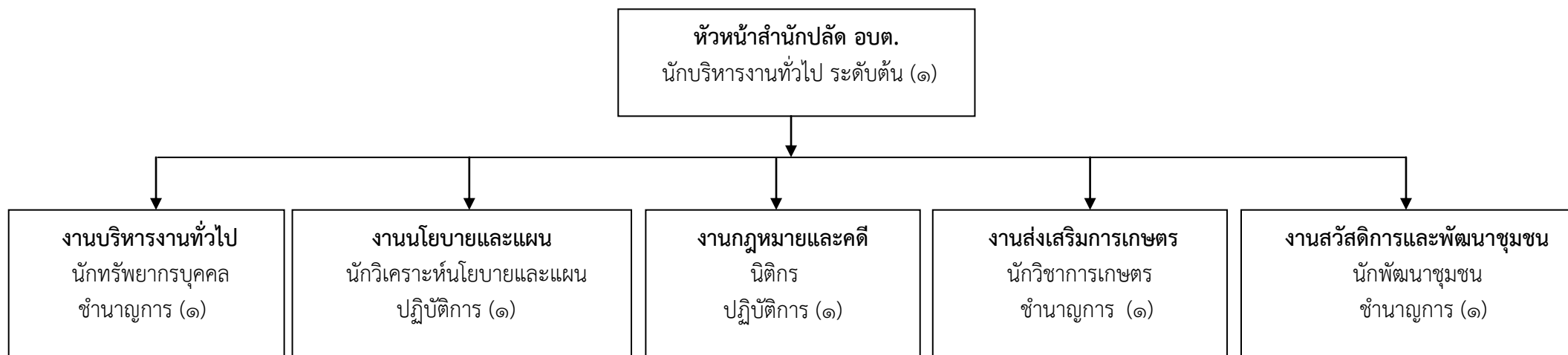
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม ประเภทสามัญ



โครงสร้างส่วนราชการภายใน อบต.

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ อัตรา (๑)

ลูกจ้างประจำ

- พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

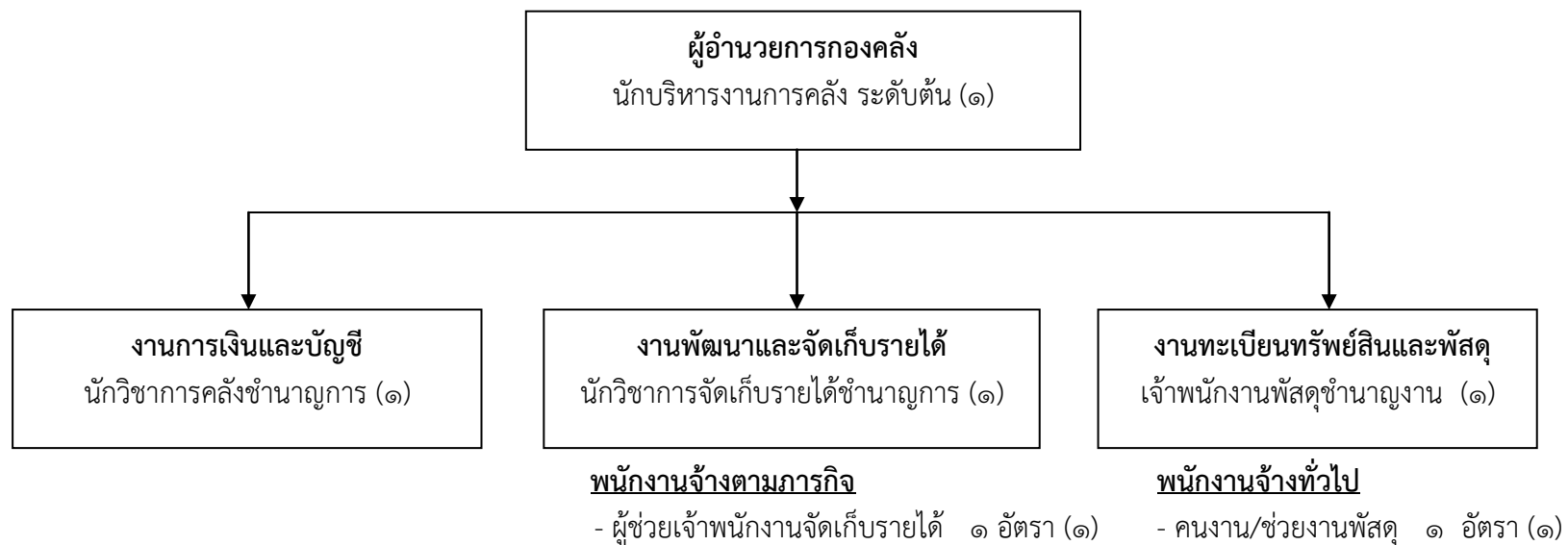
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา (๑)

ลูกจ้างประจำ

- นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา (๑)

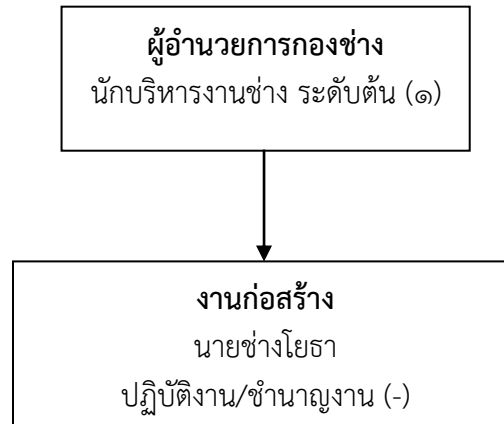
ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๓	๒	๑	-	๒	๑

กองคลัง



ประเภท	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๒	-	๑	-	-	๒

กองช่าง



ประเภท	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑)



งานบริหารการศึกษา
(-)

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (ยุบเลิก)
- ครูชำนาญการ คศ.๒ ๑ อัตรา (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา (๑)

ประเภท	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	ชำนาญการ	คศ.๒	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	๑	-	-		-	๑

**จากผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้นมามีดังนี้**

หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อนานาชาติโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอด เวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก (ก.อบต.จังหวัดนครนายก) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ข้อ ๒๖๙, ๒๗๐ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
 ๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
 ๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
 ๔. ต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
- ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม จึงเห็นสมควรที่จะจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรในรอบปี พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ซึ่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนขององค์กรได้ รับการพัฒนาตามตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และที่สำคัญคือเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจมมีบุคลากรอันมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพอันนำไปสู่ประโยชน์ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร
๒. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม
๓. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม
๔. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด
๕. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ด้านการบริหาร
 - ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ด้านศีลธรรมคุณธรรม

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตลบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน

๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน

๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม

องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นนั่นเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถใน การตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. **ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบลวังกระโจม**

องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระโจมได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างจ้าง เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวย ความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....