แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗– ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	๕๗

<u>ภาคผนวก</u>

๑. สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่เห็นชอบแผนอัตรากำลัง

๒. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๓)

๓. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

๔. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอนพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

****

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้นเพื่อใช้ในการในวางแผนโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และปฏิบัติราชการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศเรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ได้มีประกาศ ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

/๒. วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล นั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบาย

/ผู้บริหาร.....

ผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน

/ปัจจุบัน.....

ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ 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 แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปริมาณ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

/การจัดทำ.....

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

๑. <u>วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่นของตำบลกาเกาะ (Vision)</u>

“สุขภาพดีถ้วนหน้า การศึกษาก้าวไกล บ้านเมืองน่าอยู่อาศัย ดำรงไทย แบบพอเพียง”

๒. <u>พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่นของตำบลกาเกาะ</u>

๑. มีการจัดการด้านการเกษตรแบบ“ทฤษฎีใหม่”ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาที่นำไปสู่ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

๒. อนุรักษ์ พัฒนา ฟื้นฟู และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

๔. ส่งเสริมรายได้ให้กับครอบครัวให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๖. การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน

๗. การพัฒนาเมืองน่าอยู่ ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๘. ดำเนินการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล

๓. <u>จุดหมายเพื่อการพัฒนา</u>

๑. ให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเอง อยู่แบบพอเพียงได้

๒. รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ของท้องถิ่น และสามารถสืบสานประเพณีอันดีงามสู่ลูกหลาน

๓. ให้ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

๔. ให้ประชาชนมีรายได้ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น พึ่งพาตนเองได้

๕. ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๖. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน

๗. ให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะพื้นฐานอย่างทั่วถึง

๘. บริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ มียุทธศาสตร์หลักที่ จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๗ ยุทธศาสตร์และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ตามแนวทางซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวมทั้งสิ้น ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และมีแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ จำนวน ๒๘ แนวทาง ซึ่งแนวทางต่างๆ เป็นการสนับสนุนการดำเนินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์

/๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนา.....

๑. **<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร</u>**

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑.๑ ส่งเสริม สร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญของตำบลกาเกาะ พร้อมทั้งสร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐานสร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรชุมชน เพื่อชุมชน สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชมชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน ทั้งภาครัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และพื้นที่อื่นๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๑.๔ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้ ให้มีความทั่วถึง เป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามครรลองระบอบประชาธิปไตย

๒. <u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาสังคม</u>

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๒.๑ รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมการสร้างวินัย และจิตสาธารณะของคนในชุมชน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน สวัสดิการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถพึ่งตนเองได้รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือและได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและลานกีฬา

๒.๔ ป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวม

๓. <u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม</u>

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐาน

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาที่ทันสมัยทันโลกทันเหตุการณ์

๓.๓ สนับสนุน ส่งเสริม รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔. <u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต</u>

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๔.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี

๔.๒ ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน และการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

/๔.๓ สนับสนุน.....

๔.๓ สนับสนุนการควบคุมป้องกันการเผยแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อที่อันตรายต่อคนและสัตว์

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุนงานสุขภาพอนามัย และการจัดการสุขภาพภาคประชาชน โดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

๔.๕ ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค

๕. <u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</u>

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๕.๑ สนับสนุน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เติบโต และเข้มแข็ง เพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๕.๒ สนับสนุน ส่งเสริมด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตรควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการใช้เกษตรอินทรีย์

๕.๓ สร้างรายได้ และลดรายจ่ายในครัวเรือน ส่งเสริม สนับสนุน ขยายเครือข่ายเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการในพื้นที่

๕.๔ ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๖. <u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๖.๑ พัฒนาระบบการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณูปโภคต่างๆ การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่

๖.๒ เสริมสร้างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในชุมชน ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ โดยการก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำรวมถึงระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังอย่างเป็นระบบ

๖.๓ ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับประชาชนได้อุปโภค บริโภค โดยการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและจัดหาแหล่งน้ำใหม่ตามความเหมาะสม

๗. <u>ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๗.๑ รณรงค์ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน และชุมชน

๗.๒ สนับสนุน ส่งเสริมให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและสถานที่ต่างๆ ในตำบลให้เป็นเมืองน่าอยู่

๗.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการเฝ้าระวัง และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการควบคุมและกำจัดมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๗.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์

วิสัยทัศน์ของจังหวัด

"เมืองเกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยววิถีชุมชน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี"

พันธกิจ (mission)

/๑.ส่งเสริม.....

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรอินทรีย์
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมและพัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์รวม (Objective)

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (strategic issues)

๑. ยุทธศาสตร์เพิ่มศักยภาพภาคการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและบริการ
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความมั่นคง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Goals)

๑. ยุทธศาสตร์เพิ่มศักยภาพภาคการเกษตร
- เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและบริการ
- เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและรักษาสิ่งแวดล้อมให้สมดุล

๔. ยุทธศาสตร์ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
- เพื่อให้ประชาชนมีความสุขและสังคมร่มเย็น

๕. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความมั่นคง
- ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยและเกิดความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ (strategies)

๑. ยุทธศาสตร์เพิ่มศักยภาพภาคการเกษตร
๑.๑ ส่งเสริมการทำเกษตรกรรมยั่งยืนและขับเคลื่อนการผลิตเกษตรอินทรีย์
๑.๒ การส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาด
๑.๓ สร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร
๑.๔ พัฒนาและบริหารจัดการระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและบริการ
๒.๑ ยกระดับขีดความสามารถการแข่งขัน การลงทุนสินค้าและบริการทั้งในและต่างประเทศ
๒.๒ เพิ่มศักยภาพและมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒.๓ พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการแข่งขันทางการค้า การลงทุน การบริการและการท่องเที่ยว

/๓.ยุทธศาสตร์.....

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๑ ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน

๓.๒ ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาพลังงานทางเลือก

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔.๑ เสริมสร้างศักยภาพการพึ่งพาตนเองของประชาชน

๔.๒ ส่งเสริมให้ภาคประชาชนและกลุ่มองค์กรมีความเข้มแข็ง

๔.๓ ส่งเสริมอาชีพ ทักษะชีวิต และสุขภาวะแก่ประชาชน

๕. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความมั่นคง

๕.๑ พัฒนาคน องค์กร หมู่บ้าน เพื่อความมั่นคง และความสงบเรียบร้อย

๕.๒ ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๓ ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน

แผนงาน (Plan)

๑. ยุทธศาสตร์เพิ่มศักยภาพภาคการเกษตร

๑.๑ กลยุทธ์ : ส่งเสริมการทำเกษตรกรรมยั่งยืนและขับเคลื่อนการผลิตเกษตรอินทรีย์

๑.๑.๑ แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร

๑.๑.๒ แผนงานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีด้านการเกษตรที่เหมาะสม

๑.๑.๓ แผนงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพภาคการเกษตรในพื้นที่ที่เหมาะสม (Zoning)

๑.๑.๔ แผนงานการส่งเสริมการผลิตเกษตรอินทรีย์

๑.๒ กลยุทธ์ : การส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาด

๑.๒.๑ แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการแปรรูปสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

๑.๒.๒ แผนงานเพิ่มช่องทางการตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ

๑.๓ กลยุทธ์ : สร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

๑.๓.๑ แผนงานขยายผลการดำเนินงานตามแนวพระราชดำริ

๑.๓.๒ แผนงานส่งเสริมและเชื่อมโยงเครือข่ายเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

๑.๓.๓ แผนงานเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถเกษตรกรและองค์กรเกษตรกรสู่การแข่งขัน

๑.๔ กลยุทธ์ : พัฒนาและบริหารจัดการระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเกษตร

๑.๔.๑ แผนงานก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำ

๑.๔.๒ แผนงานก่อสร้างและพัฒนาระบบกระจายน้ำสู่พื้นที่การเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและบริการ

๒.๑ กลยุทธ์ : ยกระดับขีดความสามารถการแข่งขัน การลงทุนสินค้าและบริการทั้งในและต่างประเทศ

๒.๑.๑ แผนงานพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการขยายตัวด้านการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

๒.๑.๒ แผนงานพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ การค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

๒.๑.๓ แผนงานพัฒนาสินค้าและบริการ

๒.๑.๔ แผนงานพัฒนาด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

/๒.๒ กลยุทธ์.....

๒.๒ กลยุทธ์ : เพิ่มศักยภาพและมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๒.๑ แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพภาคการผลิต

๒.๒.๒ แผนงานพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานเพื่อเพิ่มมูลค่า

๒.๒.๓ แผนงานวิจัยและพัฒนา

๒.๒.๔ แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชน

๒.๒.๕ แผนงานเพิ่มช่องทางการตลาดภายในและภายนอกประเทศ

๒.๓ กลยุทธ์ : พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการแข่งขันทางการค้า การลงทุน การบริการ และการท่องเที่ยว

๒.๓.๑ แผนงานส่งเสริมมาตรฐานฝีมือ/มาตรฐานวิชาชีพ และการสร้างเครือข่าย

๒.๓.๒ แผนงานพัฒนาบุคลากรและผู้ประกอบการ

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๑ กลยุทธ์ : ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน

๓.๑.๑ แผนงานอนุรักษ์ ฟื้นฟู ป้องกัน และการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

๓.๑.๒ แผนงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๓.๒ กลยุทธ์ : ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาพลังงานทางเลือก

๓.๒.๑ แผนงานส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๓.๒.๒ แผนงานส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและพัฒนาการใช้พลังงานทางเลือก

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔.๑ กลยุทธ์ : เสริมสร้างศักยภาพการพึ่งพาตนเองของประชาชน

๔.๑.๑ แผนงานพัฒนาหมู่บ้านตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๑.๒ แผนงานการบริหารจัดการครัวเรือนยากจนแบบบูรณาการ

๔.๑.๓ แผนงานส่งเสริมและขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๔.๒ กลยุทธ์ : ส่งเสริมให้ภาคประชาชนและกลุ่มองค์กรมีความเข้มแข็ง

๔.๒.๑ แผนงานการขับเคลื่อนและบูรณาการเชื่อมโยงแผนชุมชนทุกระดับ

๔.๒.๒ แผนงานส่งเสริมการป้องกัน แก้ไข และเฝ้าระวังปัญหาสังคม

๔.๒.๓ แผนงานส่งเสริมและพัฒนาการจัดสวัสดิการชุมชนสู่ชุมชนสวัสดิการ

๔.๒.๔ แผนงานการสร้างความปรองดองสมานฉันท์และการมีส่วนร่วมในการปกครองในระบบประชาธิปไตย

๔.๓ กลยุทธ์ : ส่งเสริมอาชีพ ทักษะชีวิต และสุขภาวะแก่ประชาชน

๔.๓.๑ แผนงานส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมหลักคนไทย

๔.๓.๒ แผนงานส่งเสริมพัฒนาทักษะชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน

๔.๓.๓ แผนงานเสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนมีงานทำ มีรายได้ และได้รับการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิ

๔.๓.๔ แผนงานการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่

๔.๓.๕ แผนงานส่งเสริมสุขภาพประชาชน

/๕.ยุทธศาสตร์เสริมสร้าง.....

๕. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความมั่นคง

๕.๑ กลยุทธ์ : พัฒนาคน องค์กร หมู่บ้าน เพื่อความมั่นคง และความสงบเรียบร้อย

๕.๑.๑ แผนงานส่งเสริมและพัฒนาคน องค์กรมวลชน หมู่บ้าน เพื่อความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

๕.๑.๒ แผนงานพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของบุคลากรและมวลชนพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ตอนใน

๕.๒ กลยุทธ์ : ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๒.๑ แผนงานเสริมสร้างความสงบเรียบร้อย

๕.๒.๒ แผนงานปรับปรุงและพัฒนาระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๓ กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน

๕.๓.๑ แผนงานเสริมสร้างพัฒนาความสัมพันธ์และความร่วมมืออันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

การพัฒนาการเมืองการบริหาร เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น ให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ในการกำหนดคน นโยบาย การบริหาร การเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเกิดความพึงพอใจดังนี้

๑.๑ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดี มีมาตรฐานด้วยการส่งเสริม สร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญของตำบลกาเกาะ พร้อมทั้งสร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน สร้างความสะดวกลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรชุมชน ที่ดำเนินกิจกรรม และโครงการต่างๆโดยชุมชนและเพื่อชุมชน รวมทั้งการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เพื่อพัฒนายกระดับการขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางของเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน ทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และพื้นที่อื่นๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

/๑.๔ เพิ่มประสิทธิภาพ.....

๑.๔ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้ ให้มีความทั่วถึง เป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามครรลองระบอบประชาธิปไตย ตั้งแต่เริ่มกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมตรวจสอบ โปร่งใส และปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

พัฒนาศักยภาพของประชาชนในตำบล ทั้งในด้านการศึกษา สาธารณสุข และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นดังนี้

๒.๑ รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมการสร้างวินัย และจิตสาธารณะของคนในชุมชน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานด้านสวัสดิการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือและได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและลานกีฬาหมู่บ้านเพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน ให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬาเพื่อก่อให้เกิดความรักความสามัคคีและปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการกีฬา

๒.๔ ป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิดเสริมสร้างความเข้มแข็งความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวม และการสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุข มีความเป็นชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆที่อาจเกิดขึ้นทุกเวลา

๓. นโยบายการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการปฏิรูปการศึกษาเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ให้ประชาชนทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันเท่าที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้และนำพาท้องถิ่นให้รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคม โดยยึดหลักการศึกษาการสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนด้านการ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นดังนี้

๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเที่ยงธรรมในการบริหารการจัดการศึกษาทุกประเภท

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาที่ทันสมัย ทันโลกทันเหตุการณ์

๓.๓ สนับสนุน ส่งเสริม รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งรายได้ของประชาชนในพื้นที่

๔. นโยบายพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

การสร้างภูมิคุ้มกันทางด้านสุขภาพ ตามแนวทางของกฎหมายสุขภาพแห่งชาติช่วยรณรงค์ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนคุณพฤติกรรมทางด้านสุขภาพอนามัย เพื่อสร้างเสริมสุขภาพและลดปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ ดังนี้

/๔.๑ เสริมสร้าง.....

๔.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี การดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชน

๔.๒ ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชน และการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เป็นธรรม

๔.๓ สนับสนุนการควบคุมป้องกันการเผยแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ที่อันตรายต่อคนและสัตว์ โดยการสร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมและดูแลรักษาอย่างเป็นระบบเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุนงานสุขภาพอนามัย และการจัดการสุขภาพภาคประชาชน โดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

๔.๕ ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค

๕. นโยบายพัฒนาเศรษฐกิจ

ในสภาวการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเกิดความถดถอยทางเศรษฐกิจ การส่งเสริม การพัฒนาทางเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นเป็นการสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนดังนี้

๕.๑ สนับสนุน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็งเพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน พัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมของท้องถิ่นและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน ขยายเครือข่าย โดยจัดหาแหล่งรองรับสินค้าหรือตลาดส่งออกสินค้าของกลุ่มอาชีพ

๕.๒ สนับสนุน ส่งเสริมด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตรควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการใช้เกษตรอินทรีย์

๕.๓ สร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน ส่งเสริม สนับสนุน ขยายเครือข่ายเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการในพื้นที่

๕.๔ ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๖. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พัฒนาโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของตำบลเพื่อส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และเป็นการวางรากฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการเป็นกลางในการให้บริการ ดังนี้

๖.๑ พัฒนาระบบการ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณูปโภคต่างๆ การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ประชาชนมีไฟฟ้าในครัวเรือนใช้ตามความเหมาะสม

๖.๒ เสริมสร้างมาตรการในการป้องกันและปัญหาน้ำท่วมขังในชุมชน ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ โดยการก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำรวมถึงระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังอย่างเป็นระบบ

๖.๓ ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับประชาชนได้อุปโภค บริโภค โดยการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่แล้วเดิมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและจัดหาแหล่งน้ำใหม่ตามความเหมาะสม

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการดำรงชีวิตเพื่อเอื้ออำนวยต่อความสมดุลของระบบนิเวศวิทยาเพื่อยกระดับคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้

/๗.๑ รณรงค์.....

๗.๑ รณรงค์ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน และชุมชน

๗.๒ สนับสนุน ส่งเสริมให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และสถานที่ต่างๆ ในตำบลให้เป็นเมืองน่าอยู่

๗.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการเฝ้าระวัง และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการควบคุมและกำจัดมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๗.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขับเคลื่อนการจัดทำโครงการและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งไปสู่การลดสภาวะโลกร้อน

แผนงานดำเนินการตามนโยบาย

๑. พัฒนาปรับปรุงงานบริการประชาชน

๒. สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

๓. การศึกษา การสาธารณสุข

๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๕. ยึดตามแผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนพัฒนาประจำปีเป็นหลักและอาจเปลี่ยนตามความเหมาะสมสำหรับขั้นตอนการดำเนินงานให้เป็นไปตามความจำเป็นและความเดือดร้อนของประชาชนและสถานการณ์ปัจจุบัน

ดังนั้น การดำเนินงานในแต่ละภารกิจ แต่ละโครงการสามารถเดินหน้าให้เป็นไปตามนโยบายที่มีอยู่ทั้ง ๗ ข้อนั้น จึงมีปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนและทุกภาคส่วนที่จะต้องเข้ามาช่วยกันเป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนอย่างจริงจัง การแก้ไขปัญหาในตำบลกาเกาะ และการดำเนินงานตามนโยบายที่ได้แถลงต่อสภานั้น ก็จะบังเกิดผลได้ในทางปฏิบัติ หรือสัมฤทธิ์ผลได้โดยไม่ลำบากนัก ทั้งนี้ก็ด้วยความรู้ความเข้าใจในภารกิจ ทิศทางและเป้าหมายขององค์กรความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับตั้งแต่ระดับภายในองค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ สมาชิกสภาฯทุกท่าน ข้าราชการ พนักงาน และการหนุนเสริมจากองค์กรภายนอก และ ส่วนราชการต่างๆ ตลอดจน ชุมชน พี่น้องประชาชน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆตามความเหมาะสม โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

(๒) ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะใช้ไม่เพียงพอ

/(๓) ไฟฟ้าสาธารณะ.....

(๓) ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
(๔) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
(๕) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตร
(๖) ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค – บริโภค

ความต้องการ

(๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
(๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
(๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค –บริโภคในพื้นที่
(๔) จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค – บริโภค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
(๒) ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
(๓) ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
(๔) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
(๕) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
(๖) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
(๗) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

(๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
(๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
(๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
(๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
(๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
(๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
(๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
(๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
(๕) ปัญหาระบบการจัดการขยะมูลฝอย

ความต้องการ

(๑) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

/(๒) ประสานหน่วยงาน.....

(๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

(๓) ประสานสาธารณสุขจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการสุขภาพประชาชน

(๔) ให้มีระบบการจัดการขยะมูลฝอยที่เป็นรูปธรรม

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(๒) ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

(๓) บุคลากรทางการเมืองต้องได้รับการพัฒนาทางความคิด และประสิทธิภาพในการทำงาน

(๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

<u>ความต้องการ</u>

(๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานและพัฒนาทางความคิดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๓) สร้างองค์ความรู้ให้กับองค์กรภาคเอกชนเพื่อให้มีความเข็มแข็ง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร

(๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม

(๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

(๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะและสิ่งแวดล้อม

(๖) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ ป่าชุมชน และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๗) ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

<u>ความต้องการ</u>

(๑) การจัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

(๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม

/(๖) จัดทำโครงการ.....

(๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ปัญหาการระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก มือ เท้า ปาก

(๒) ปัญหาสุขภาพและอนามัยของประชาชน

(๓) ปัญหาการบริการสาธารณสุขและการอนามัย

(๔) ปัญหาการสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม

(๕) ปัญหาขยะมูลฝอย

<u>ความต้องการ</u>

(๑) จัดให้มีกิจกรรมการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความสะอาดภายในชุมชน

(๒) เครื่องออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน

(๓) ควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

(๔) การให้บริการสาธารณสุขในหมู่บ้าน

(๕) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

(๖) สร้างเตาเผาขยะ/ที่ฝังขยะได้มาตรฐาน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ปัญหาด้านการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง

(๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน

(๓) ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน

(๔) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา

(๕) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ

(๖) ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

(๗) ปัญหาการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

<u>ความต้องการ</u>

(๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง

(๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่

(๓) จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน

(๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง

(๕) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ

(๖) ส่งเสริมกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

/๕.ภารกิจและอำนาจหน้าที่.....

๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ ร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันกันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส ปัญหาและอุปสรรค

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาชุมชน และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
(๓) การสาธารณูปการ
(๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
(๕) จัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
(๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา
(๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

/(๕) ด้านเศรษฐกิจ.....

(๕) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

(๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๕) การส่งเสริมให้มีตลาด

(๖) สนับสนุนให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๗) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑)การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๓) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

(๔) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

/(๒) ให้ราษฎร.....

(๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๖) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ

ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาชุมชน แผนพัฒนาจังหวัดนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร โดยใช้เทคนิค SWOT มาใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ดังนี้

ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength)

๑. ผู้บริหารมีนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

๒. บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน มีความพร้อมที่จะพัฒนา

๓. การให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว

๔. มีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรไม่เพียงพอ

๒. บุคลากรพัฒนาไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๓. ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญบางสาขา

๔. ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงาน

/(๕) มีกิจกรรม.....

๕. มีกิจกรรมอื่นที่เร่งด่วนมาสอดแทรกการทำงานในกิจกรรมหลัก

๖. ขาดแคลนเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย

๗. งบประมาณไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

๑. แนวโน้มการพัฒนาระบบการบริหารจัดการได้มีการถ่ายโอนอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ทำให้การบริหารจัดการสามารถทำได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

๒. ภาครัฐให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

๓. ได้รับการช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทรัพยากรน้ำ กรมชลประทาน และหน่วยงานราชการอื่นๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. มีภารกิจจากส่วนกลางมาให้ปฏิบัติเร่งด่วน ทำให้กระทบกับการทำงานในกิจกรรมหลัก

๒. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในโครงการที่ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนทำให้เกิดความล่าช้า

๓. ประชาชนได้รับผลกระทบจากโครงการ บางส่วนให้ความร่วมมือในการพัฒนาน้อย ส่งผลให้โครงการเกิดความล่าช้า

๔. กฎหมายเกี่ยวกับผังเมือง การควบคุมอาคารไม่ได้ถูกนำมาใช้บังคับอย่างจริงจัง

ศักยภาพด้านการเสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาความยากจน

จุดแข็ง (Strength)

๑. ผู้บริหารมีความรู้ ความเอาใจใส่และมีนโยบายส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากรและประชาชนบางส่วนมีความพร้อมที่จะพัฒนา

๓. มีงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

๒. การประสานงานระหว่างบุคลากรยังไม่มีประสิทธิภาพ

๓. การพัฒนาบุคลากรยังมีน้อย

๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย

๕. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจและขาดทักษะในการประกอบอาชีพ

โอกาส (Opportunity)

๑. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. นโยบายจากส่วนกลางและจังหวัดชัดเจน เกื้อหนุนต่อการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ขาดการติดตามดูแลอย่างต่อเนื่อง ประชาชนจึงไม่มีความกระตือรือร้นและดำเนินการอย่างจริงจัง

/ศักยภาพการพัฒนา.....

ศักยภาพการพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength)

๑. ผู้บริหารมีความรู้ ความเอาใจใส่ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนาสังคมและวัฒนธรรม เช่นการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนา

๓. มีงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

๔. มีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

๒. การประสานงานระหว่างบุคลากรยังไม่มีประสิทธิภาพ

๓. การพัฒนาบุคลากรยังมีน้อย

๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย

โอกาส (Opportunity)

๑. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐ

๒. นโยบายจากส่วนกลางและจังหวัดชัดเจน เกื้อหนุนต่อการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้งานเกิดความซ้ำซ้อนไม่เป็นเอกภาพ

ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

จุดแข็ง (Strength)

๑. ผู้บริหารมีนโยบายต่อเนื่องและชัดเจน

๒. บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ

๓. ผู้นำและประชาชน หรือชุมชนมีส่วนร่วมให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

๒. การพัฒนาบุคลากรยังมีน้อย

๓. งบประมาณเพื่อการพัฒนาไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

๑. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐ

๒. นโยบายจากส่วนกลางและจังหวัด ชัดเจน เกื้อหนุนต่อการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. กฎหมายและระเบียบในการบริหารจัดการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

๒. การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

/ศักยภาพการพัฒนา.....

ศักยภาพการพัฒนาด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength)

๑. ผู้บริหารมีความรู้ ความเอาใจใส่ด้านการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชน

๒. บุคลากรมีการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะได้รับการพัฒนา

๔. มีงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขาดบุคลากรที่ชำนาญเฉพาะด้าน

๒. บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

๓. การพัฒนาบุคลากรยังมีน้อย

๔. งบประมาณเพื่อการพัฒนาไม่เพียงพอ

๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย

โอกาส (Opportunity)

๑. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐ

๒. นโยบายจากส่วนกลางและจังหวัด ชัดเจน เกื้อหนุนต่อการดำเนินงาน เช่น นโยบายหลักประกันสุขภาพฯ การสร้างเสริมสุขภาพ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้งานเกิดความซ้ำซ้อนไม่เป็นเอกภาพ

๒. การรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างล่าช้า

ศักยภาพการพัฒนาด้านท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)

๑. ประชาชนมีความเข้าใจ ให้ความร่วมมือและตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม

๒. มีงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

๓. มีการประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอ

๒. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง และบุคลากรที่มีอยู่ได้รับการพัฒนาความรู้ไม่ทั่วถึง

๓. วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือสำหรับดำเนินงานไม่เพียงพอ

๔. ขาดการประสานงาน กิจกรรม โครงการ

๕. ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังไม่ได้รับการเผยแพร่เท่าที่ควร

๖. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

/(๒) หน่วยงานรัฐ.....

๒. หน่วยงานรัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนให้การสนับสนุนกระตุ้นให้เกิดการรักและหวงแหน

๓. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. การกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึงและไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

๓. ไม่มีกฎ ข้อบังคับที่เป็นข้อตกลงของชุมชนที่ถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง (Strength)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/อำเภอ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. เป็นนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น มีโอกาสได้รับการส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย เพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

พันธกิจ พัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ การบริหารงานขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานกับ อบต.เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสร้างความร่วมมือประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	- จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมประชุมประชาคม - จำนวนหมู่บ้านที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรชุมชนเพื่อชุมชนสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน	- จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม - จำนวนหมู่บ้านที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน	- จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม - จำนวนหมู่บ้านที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร
๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้	- จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษี - จำนวนข้อบัญญัติ อบต.ที่ออกบังคับใช้

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

/ยุทธศาสตร์ที่ ๒.....

ยุทธศาสตร์ที่ ๒
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม

พันธกิจ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมการสร้างวินัย และจิตสาธารณะของคนในชุมชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม
๒.ส่งเสริม สนับสนุน สวัสดิการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม
๓.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและลานกีฬา	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๔.ป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม
๕.ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

๒.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

/ยุทธศาสตร์ที่ ๓.....

ยุทธศาสตร์ที่ ๓
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม

พันธกิจ ๑. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของประชาชนทุกเพศ ทุกวัย และมีการให้ประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับรู้ข่าวสารเพิ่มเติม และส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ :
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธศาสตร์

กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.สนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐาน	- จำนวนที่มีการส่งเสริมสนับสนุน
๒.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาที่ทันสมัยทันโลกทันเหตุการณ์	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาที่ทันสมัยทันโลกทันเหตุการณ์
๓.สนับสนุน ส่งเสริม รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

/ยุทธศาสตร์ที่ ๔.....

ยุทธศาสตร์ที่ ๔
ด้านสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

พันธกิจ การพัฒนาระบบสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนที่มีสุขภาพดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒.ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนและการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓.สนับสนุนการควบคุมป้องกันการเผยแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อที่อันตรายต่อคนและสัตว์	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๔.ส่งเสริมสนับสนุนงานสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาพภาคประชาชนโดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๕.ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ
๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

/ยุทธศาสตร์ที่ ๕.....

ยุทธศาสตร์ที่ ๕
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิติที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนมีคุณภาพชีวิติที่ดีขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.สนับสนุน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็ง เพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒.สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรม การเกษตรควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการใช้เกษตรอินทรีย์	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓.สร้างรายได้ และลดรายจ่ายในครัวเรือน ส่งเสริม สนับสนุน ขยายเครือข่ายเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการในพื้นที่	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๔.ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

/ยุทธศาสตร์ที่ ๖.....

ยุทธศาสตร์ที่ ๖
ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง

เป้าประสงค์ มีเส้นทางคมนาคม และระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนถนน ท่อระบาย รางระบายน้ำและสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาระบบการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณูปโภคต่างๆการขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่	- จำนวนโครงการที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนโครงการที่ได้รับการปรับปรุงซ่อมแซม
๒. เสริมสร้างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในชุมชนให้มีและบำรุงทางระบายน้ำโดยการก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำรางระบายน้ำรวมถึงระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังอย่างเป็นระบบ	- จำนวนโครงการที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนโครงการที่ได้รับการปรับปรุงซ่อมแซม
๓. ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับประชาชนได้อุปโภคบริโภค โดยการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและจัดหาแหล่งน้ำใหม่ตามความเหมาะสม	- จำนวนโครงการที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนโครงการที่ได้รับการปรับปรุงซ่อมแซม

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๗
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

มีพื้นที่ป่าเพิ่มขึ้น มีภูมิทัศน์ที่สวยงาน ลดปริมาณมลภาวะ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. รณรงค์ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน และชุมชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. สนับสนุน ส่งเสริมให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและสถานที่ต่าง ๆ ในตำบลให้เป็นเมืองน่าอยู่	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการเฝ้าระวัง และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการควบคุมและกำจัดมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๔.ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหรจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

/๖. ภารกิจหลัก.....

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ฯลฯ

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒) กองคลัง
๓) กองช่าง
๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการ ปฏิบัติภารกิจและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่เพื่อรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

/จากสภาพปัญหา.....

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการาเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชกการภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑) กลุ่มงานอำนวยการ

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานกิจการสภา
๑.๓ งานป้องกันปละบรรเทาสาธารณภัย
๑.๔ งานประชาสัมพันธ์
๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๖ งานเลือกตั้ง
๑.๗ งานนโยบายและแผน
๑.๘ งานกฎหมายและคดี

๒) กลุ่มงานสวัสดิการสังคม

๒.๑ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
๒.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๒.๓ งานสังคมสงเคราะห์
๒.๔ งานส่งเสริมการเกษตร
๒.๕ งานสาธารณสุข

๒) กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับ

/การจัดซื้อ จัดจ้าง.....

การจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

๑) กลุ่มงานการเงินและบัญชี

๑.๑ งานการเงิน

๑.๒ งานบัญชี

๒) กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓) กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

๓.๑ งานบริหารทั่วไป

๓.๒ งานก่อสร้าง

๓.๓ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓.๔ งานสวนสาธารณะ

๓.๕ งานบำบัดน้ำเสีย

๓.๖ งานไฟฟ้าและประปา

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศน์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ

๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

/๕.หน่วยตรวจสอบภายใน.....

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริการส่วนตำบล **๑) กลุ่มงานอำนวยการ** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๓ งานป้องกันปละบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานเลือกตั้ง ๑.๗ งานนโยบายและแผน ๑.๘ งานกฎหมายและคดี **๒) กลุ่มงานสวัสดิการสังคม** ๒.๑ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๒.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๒.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๒.๕ งานสาธารณสุข	**๑. สำนักปลัดองค์การบริการส่วนตำบล** **๑) กลุ่มงานอำนวยการ** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๓ งานป้องกันปละบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานเลือกตั้ง ๑.๗ งานนโยบายและแผน ๑.๘ งานกฎหมายและคดี **๒) กลุ่มงานสวัสดิการสังคม** ๒.๑ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๒.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๒.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๒.๕ งานสาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง **๑) กลุ่มงานการเงินและบัญชี** ๑.๑ งานการเงิน ๑.๒ งานบัญชี **๒) กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน** ๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒. กองคลัง** **๑) กลุ่มงานการเงินและบัญชี** ๑.๑ งานการเงิน ๑.๒ งานบัญชี **๒) กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน** ๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๔ งานสวนสาธารณะ ๓.๕ งานบำบัดน้ำเสีย ๓.๖ งานไฟฟ้าและประปา	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๔ งานสวนสาธารณะ ๓.๕ งานบำบัดน้ำเสีย ๓.๖ งานไฟฟ้าและประปา	
๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
ไม่มี	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

/๓.ข้อมูลอื่นๆ.....

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐–๑๖.๓๐ น.– เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.–เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

/ซึ่งในการกำหนด.....

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจและปริมาณงานเพื่อประมาณการแผนอัตรากำลังในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะต้องให้ พนักงานส่วนตำบล มีตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗– ๒๕๖๙ สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ความต้องการกำลังคนทั้งหมด ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบ หมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ต่อไปโดยจะให้แต่ละส่วนราชการได้พิจารณาจากอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งแผนพัฒนา นโยบาย รวมทั้งการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ประเทศไทย ๔.๐ หรืออำนาจหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน ประกอบกับสถิติปริมาณงานของแต่ละงาน แต่ละส่วนราชการ ประกอบกับและเหตุผลความจำเป็นหากจะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นมาใหม่ รวมทั้งต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตาม พ.ร.บ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย ซึ่งการประเมินความต้องการอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ได้ให้แต่ละส่วนราชการสำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรือลดหรือครบตามสัญญาจ้างในแต่ละปี โดยมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน

/.จากการเปรียบ.....

จากการเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ องค์การบริหารส่วนตำบลเพี้ยราม และองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งใจ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเดียวกัน ทั้งบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะความเหมาะสมด้านอัตรากำลังในสายงานต่าง ๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ซึ่งแต่ละตำแหน่งมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานแล้ว ต่อปริมาณอัตรากำลังคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน และสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจและปริมาณงานที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานอำนวยการ								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (รก.หน.กง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
กลุ่มงานสวัสดิการสังคม								
นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.) (รก.หน.กง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	๑	+๑			
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (รก.หน.กง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน								
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (รก.หน.กง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑		-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา **<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลกาเกาะ</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓๖**	**๔๖**	**๔๖**	**๔๖**	**+๑๐**			

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

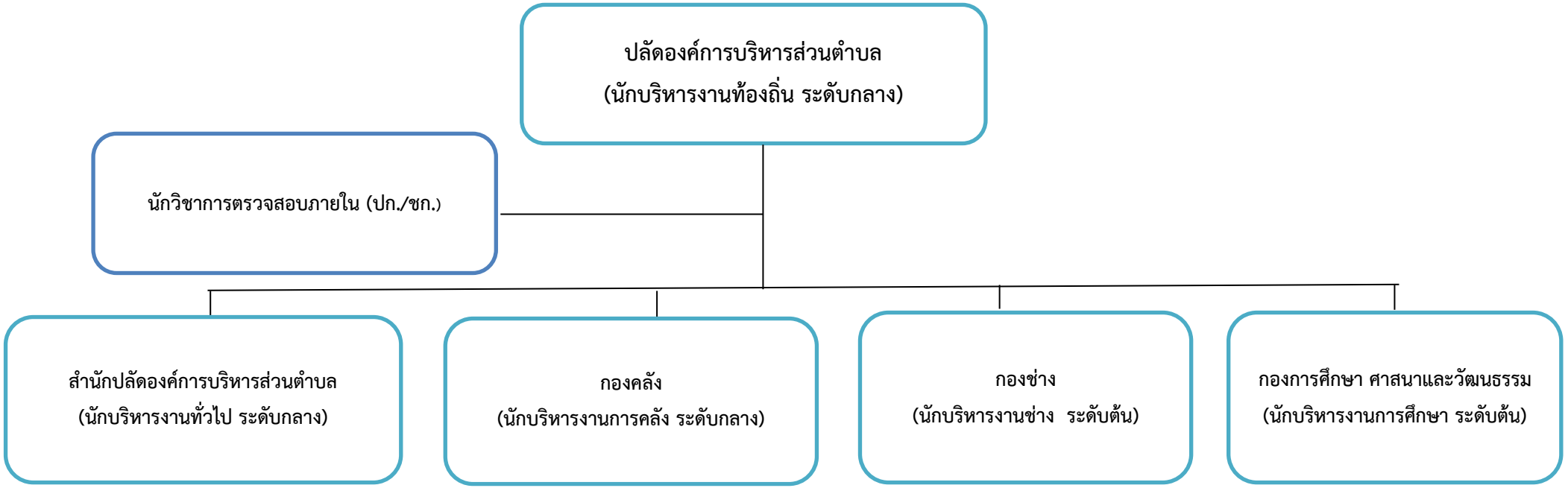
ที่	ตำแหน่ง/สายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
	กลุ่มงานอำนวยการ																		
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๐	๐		๑	๑	๑	+๑			๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๐	๐	๐		๐	๐	๐	๑-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและยรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๐	๐		๑	๑	๑	+๑	-		๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																		
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๐	๐	๐		๐	๐	๐	๑-๑	-	-	-		-	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐	๐	๐		๐	๐	๐	๑-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๐	๐	๐		๐	๐	๐	๑-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)																		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๑,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๔๔๐	๑๖๓,๘๐๐	๑๗๐,๔๐๐	
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	คนงาน	-	๔	๓	๓๒๔,๐๐๐		๔	๔	๔	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	

	กลุ่มงานสวัสดิการสังคม																		
๑๕	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	
๑๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๐	๐	๐		๐	๐	๐	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)																		
๒๐	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๗๖,๗๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๑	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	กองคลัง(๐๔)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	
	กลุ่มงานการเงินและบัญชี																		
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-		๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																		
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๐	๐	๐			๐	๐	๑ -๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๐,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	
	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน																		
๒๖	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๐	๐	๐		๐	๐	๐	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๐	๐		๑	๑	๑	+๑	-		๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๙	คนงาน กองช่าง(๐๕)	-	๒	๑	๑๐๘,๐๐๐		๒	๒	๒	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	
๓๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	

๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																		
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๐	๐	๐		๐	๐	๐	๑-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๕	คนงาน	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘)																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	
	(นักบริหารงานการศึกษา)																		
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๓๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๐	๐		๑	๑	๑	+๑			๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.กาเกาะ																		
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๑	ครู	คศ.๒	๑	๑			๑	๑	๑										
๔๒	ครู	ครู	๒	๒	-		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																		
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓	๒	-		๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
(๕)	รวม		๔๖	๒๙	๗,๘๐๖,๙๐๐	๕๒๐,๘๐๐	-	-	-	+๙/-๘			๒,๐๙๒,๔๔๐	๒๙๘,๒๖๐	๓๐๒,๓๔๐	๑๐,๓๗๘,๑๔๐	๑๐,๖๗๖,๔๐๐	๑๐,๙๗๘,๗๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น (๖)															๑,๕๕๖,๗๒๑	๑,๖๐๑,๔๖๐	๑,๖๔๖,๘๑๑	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๙๓๔,๘๖๑	๑๒,๒๗๗,๘๖๐	๑๒,๖๒๕,๕๕๑	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๕๐	๓๑.๒๘	๓๐.๖๓	

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

แผนภูมิโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑

กลุ่มงานอำนวยการ

หัวหน้ากลุ่มงาน (นักทรัพยากรบุคคล ชก.) (๑)(รก.หน.กง.)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑

งานบริหารทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- คนงาน (๓)

งานกิจการสภา

-

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง.) (เพิ่มใหม่) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
- คนงาน (๑)

งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑

งานเลือกตั้ง

-

งานประชาสัมพันธ์

-

งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑

งานกฎหมายและคดี

- นิติกร(ปก./ชก.)(เพิ่มใหม่) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑

กลุ่มงานสวัสดิการสังคม

หัวหน้ากลุ่มงาน (นักวิชาการเกษตร ชก.) (๑)(รก.หน.กง.)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
- ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(เพิ่มใหม่)

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

-

งานสังคมสงเคราะห์

-

งานส่งเสริมการเกษตร

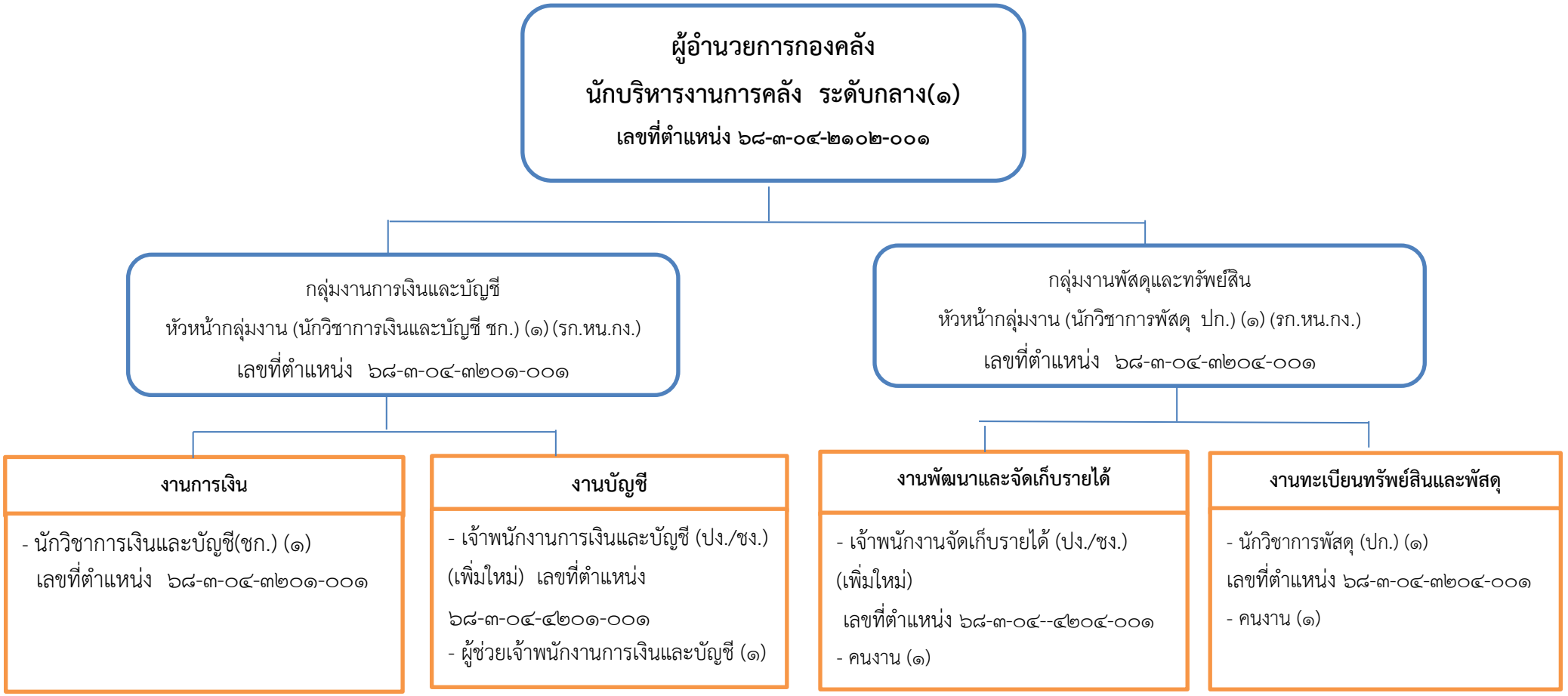
- นักวิชาการเกษตร (ชก.) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑
- ผช.เจ้าพนักงานการเกษตร (เพิ่มใหม่)
- คนงานเครื่องสูบน้ำ (๑)

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- คนงาน (๒)

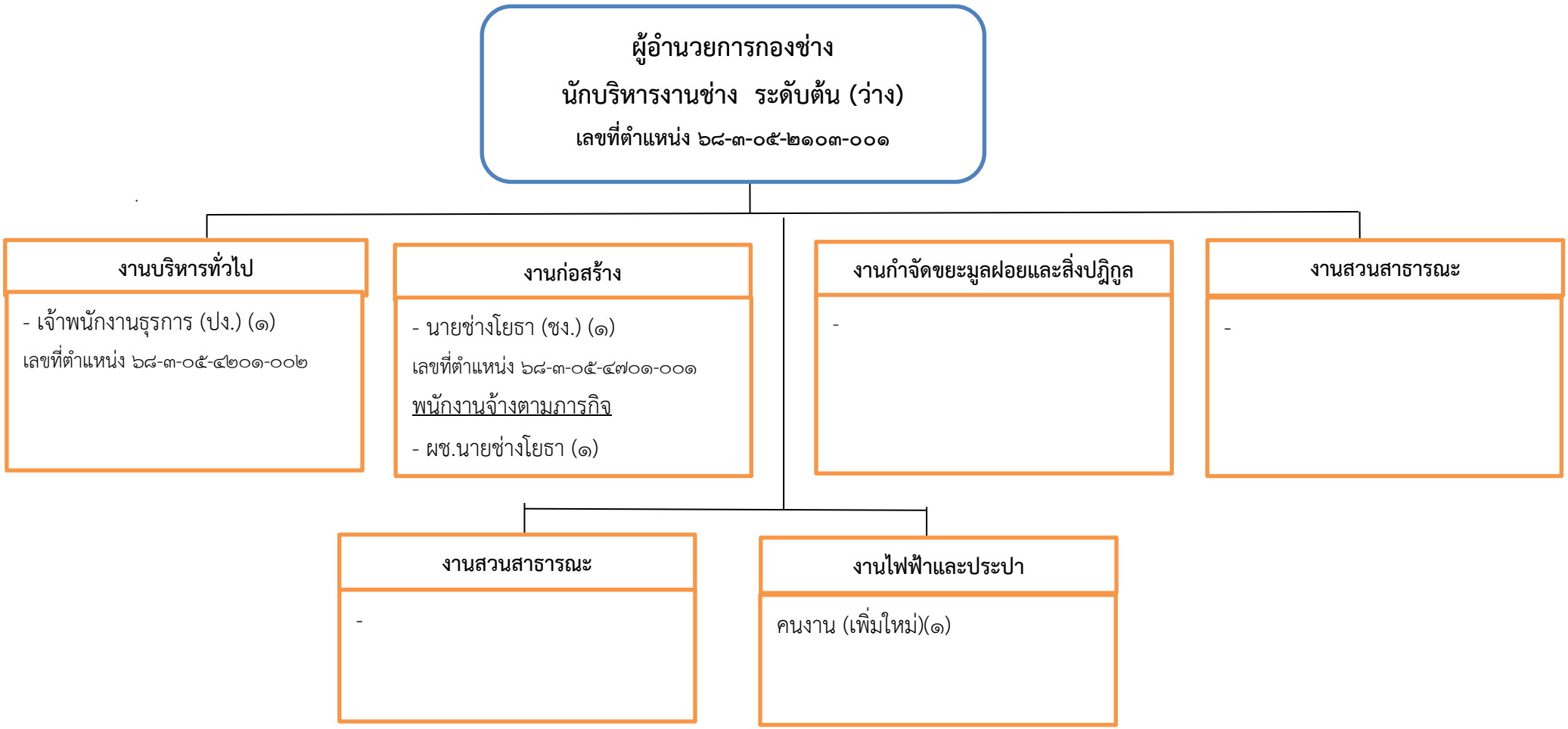
ระดับ	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๓	๒	๑	๑	๕	๖	๑๙

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๑	๑	-	๒	๑	๒	๘

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล



ระเภท	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	ปก.	ชก.	ปง.	ชง.	-	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑

งานบริหารการศึกษา

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (เพิ่มใหม่)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒
- คนงาน (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา (ชก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑

งานกีฬาและนันทนาการ

-

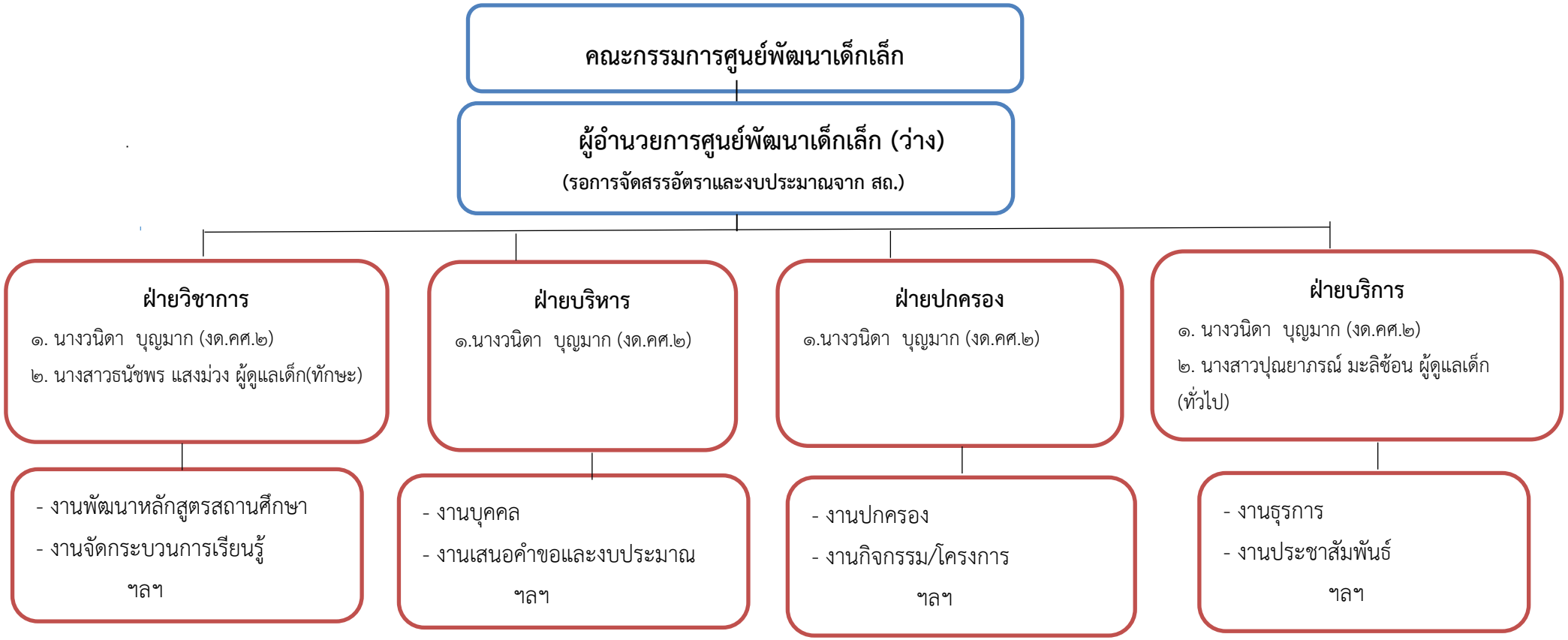
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

-ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง)รอการจัดสรรจาก สถ. (๑)
- ครู (ว่าง)(๒) เลขที่ตำแหน่ง
๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๔
๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๖
- ครู (ค.ศ.๒) (๑) เลขที่ตำแหน่ง
๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๕
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> (ประเภทผู้มีทักษะ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓) ว่าง (๑)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	ปก.	ชก.	ปง.	ชง.	-	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-		๑	๑	-	-	-	๑	๔

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ



ระดับ	ผอ.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

หน่วยตรวจสอบภายใน

(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.) (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล

-งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท

-งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน

-งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

-งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน

-งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ

-งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

งานบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ
- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข
- งานปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	ปก.	ชก.	ปง.	ชง.	-	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ว่าที่ ร.ต.เจริญศักดิ์ บุญเหลือ	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น.)	กลาง	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๗๘,๔๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล					**สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**						
๒	นางศิริเพ็ญ ดาบทอง	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป.)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	
	กลุ่มงานอำนวยการ					**กลุ่มงานอำนวยการ**						
๓	นางสาวฐิติรัตน์ ถะเกิงสุข	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๓๕,๗๒๐			
๔	-	-	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			
	-	-	-	-	-	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			
๕	-	-	๖๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๐๐๐			
๖	นางสาวประกายพร ตลับทอง	วทบ.(วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๘๙,๖๐๐			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					**พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)**						
๗	-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-			
๖	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-			
๙	-	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	-			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					**พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)**						
๑๐	นายสนับ เจริญศิริ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๔,๔๐๐			
๑๑	นายชัตชวาล เจริญศิริ	ปวส.(เทคโนโลยีภูมิทัศน์)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐			
	พนักงานจ้างทั่วไป					**พนักงานจ้างทั่วไป**						
๑๒	นายทรัพย์ เจนถูกใจ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๓	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๔	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๕	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
	กลุ่มงานสวัสดิการสังคม					**กลุ่มงานสวัสดิการสังคม**						

๑๖	นางสาวมัชณิชา ทะเรรัมย์	วท.บ.(สัตวศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๔๒๙,๒๔๐			
๑๗	นางสาวปณิตา สายกระสุน	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					**พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)**						
๑๘	-	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	-	-	-			
๑๙	-	-	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐			
๒๐	-	-	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑๓๘,๐๐๐			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					**พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)**						
๒๑	นายจิรวัฒน์ ฐิติปรีชา	ปวส.(การบัญชี)	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑๔๐,๑๖๐			
	พนักงานจ้างทั่วไป					**พนักงานจ้างทั่วไป**						
๒๒	นางสาวอนัญญา สุขจิตร	รป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๒๓	นายไพศาล กระแสโสม	ศศ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
	กองคลัง.					**กองคลัง**						
๒๔	นางสาวศรัณย์พร คชเสนา	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	
	กลุ่มงานการเงินและบัญชี					**กลุ่มงานการเงินและบัญชี**						
๒๕	นางสาวกานดา กาพย์ไกรแก้ว	บธ.บ(การบัญชี)	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐			
๒๖	-	-	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๐๐๐			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					**พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)**						
๒๗	-	-	-	ผช.นักวิชาการคลัง	-	-	ผช.นักวิชาการคลัง	-	-			ยุบเลิกปีงบ๒๕๖๗
๒๘	นางสาวนันทพร ก่อแก้ว	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๐,๘๔๐			
	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน					**กลุ่มงานการเงินและบัญชี**						
๒๙	นายรัชพล เตชปัญญาสิริ	บธ.บ(บริหารธุรกิจ)	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๗๑,๒๐๐			
๓๐	-	-	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๐๐๐			ปรับปรุงและตัดโอน
	พนักงานจ้างทั่วไป					**พนักงานจ้างทั่วไป**						
๓๑	นางสาวสิรินันท์ กระแสโสม	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๓๒		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			เพิ่มปีงบ๒๕๖๗
	กองช่าง											

๓๓	-	-	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐		
๓๔	ว่าที่ร้อยตรีจรรธพงศ์ คงราษี	วทบ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๐	นายช่างโยธา	ปง..	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๐	นายช่างโยธา	ปง..	๒๗๕,๐๔๐			
๓๕	จ่าเอกธวัชชัย โสระวงค์	นักเรียนจ่าฯ/ใบประกาศนียบัตรฯ	๖๘-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง..	๖๘-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง..	๒๐๗,๒๔๐			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					**พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)**						
๓๖	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-			ยุบเลิกปีงบฯ๒๕๖๗
๓๗	นายแสงชัย เกตุมณี	วทบ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐			
	พนักงานจ้างทั่วไป					**พนักงานจ้างทั่วไป**						
		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			เพิ่มปีงบฯ๒๕๖๗
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**						
๓๘	นางกัญจน์รัตน์ วรโชติรัตนากร	กศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐		
๓๙	นางจิรภา วงศ์แก้ว	กศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐			
๔๐	-	-	๖๘-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๘-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๐๐๐			เพิ่มปีงบฯ๒๕๖๗
	พนักงานจ้างทั่วไป					**พนักงานจ้างทั่วไป**						
๔๑	นายอภิรัตน์ ถะเกิงสุข	ศศ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.กาเกาะ					**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.กาเกาะ**						
๔๒	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-			รอจัดสรรจาก สถ.
๔๓	-	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๔	ครู	ครู	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๔	ครู	ครู	-			
๔๔	นางวนิดา บุญมาก	กศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๕	ครู	คศ.๒	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๕	ครู	คศ.๒	๓๒๓,๒๘๐			
๔๕	-	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๖	ครู	ครู	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๖	ครู	ครู	-			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)					**พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)**						
๔๖	นางสาวธนัชพร มะลิซ้อน	วทบ.(วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๙,๖๐๐			
๔๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-			
๔๘	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.กาเกาะ					**พนักงานจ้างทั่วไป**						
๔๙	นางปุณยาภรณ์ สีสันงาม	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐			
	หน่วยตรวจสอบภายใน					**หน่วยตรวจสอบภายใน**						
๕๐	-	-	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานโดยการจัด ทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาธิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน กล่าวคือ ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน งานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกให้ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือ ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือมือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย คือ ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นการที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

/๔.การกำหนด.....

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะจัดโครงการอบรมสัมมนาพนักงานส่วนตำบล เป็นประจำทุกปีเพื่อให้ทุกคนได้รับการศึกษาอบรม และทัศนศึกษาตามโอกาส ส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าร่วมอบรมสัมมนาตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของตน เช่น การฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ ฯลฯ

๒. เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลกาเกาะที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

๓. จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นในที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุกๆด้าน เช่น พัฒนางานจัดเก็บภาษี งานผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการจัดทำแผนชุมชน ฯลฯ

๔. การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง/สับเปลี่ยนงาน/การหมุนเวียนตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ จะให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนสายงานไปสู่ตำแหน่งและสายงานที่พนักงานมีความต้องการที่ได้ยื่นความประสงค์ สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตรงตามที่ระเบียบกำหนดเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลกาเกาะ ให้มีความรู้ในตำแหน่งอื่นๆ เพิ่มมากขึ้นเป็นการเปิดโลกทัศน์ วิสัยทัศน์ ให้กว้างขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะเอง อีกทั้งพนักงานจะได้ปฏิบัติงานที่มีใจรัก มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรเพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรมซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑.เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ที่สร้างความโปร่งใสมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒.ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคมตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

/ประกาศ.....

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลกาเกาะ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

<u>นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</u>

<u>ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ</u>

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

/๓.การมีจิตสำนึก.....

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

/๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่ง.....

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมืองเว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

/๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์.....

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

/๘.๕.ละเว้นจาก.....

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

/๙.๓ เป็นแบบอย่าง.....

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

/๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะ.....

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผลถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

/๑๑.๔ บุคลากร.....

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ดำรงตนอยู่ในกรอบของการเป็นพนักงานที่ดีของรัฐอันจะนำมาซึ่งความพอใจของผู้รับบริการ ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความเลื่อมใส ศรัทธาจากประชาชนทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ จึงขอกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะได้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก