

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก
อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๔. ภาคผนวก	
- ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	

.....

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จ.สฎ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอกให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใดๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

๒.๑ การบริหารส่วนตำบลเขาคอก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.)

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ มีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอกที่ ๒๐๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก	เป็นประธาน
๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก	เป็นกรรมการ
๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก	เป็นกรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖) หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๗) นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลเขาคอก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเขาคอก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอกตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ การติดต่อสื่อสาร โทรคมนาคมไม่สะดวก
- ๑.๓ แสงสว่างยามค่ำคืนไม่เพียงพอ
- ๑.๔ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๕ กระแสไฟฟ้าตก

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนบางส่วนมีหนี้สิน
- ๒.๒ ประชาชนขาดความรู้ในการดำรงชีพ
- ๒.๓ ประชาชนขาดอาชีพเสริมหลังจากเสร็จภารกิจหลัก
- ๒.๔ ประชาชนขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการทำการเกษตร
- ๒.๕ ประชาชนบางส่วนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ๒.๖ เกษตรกรขาดความรู้ในการผลิตผลผลิตทางการเกษตรให้มีคุณภาพ

๓. ปัญหาด้านสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน

- ๓.๑ ปัญหาด้านการศึกษา
 - ๓.๑.๑ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ๓.๒ ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย
 - ๓.๒.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๒.๒ การให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
 - ๓.๒.๓ ด้านการป้องกันยูงลายและการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
 - ๓.๒.๔ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาด้านความเข้มแข็งของชุมชน
 - ๓.๓.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - ๓.๓.๒ ขาดความร่วมมือของคนในพื้นที่
 - ๓.๓.๓ ด้านความปลอดภัยในทรัพย์สิน

๔. ปัญหาด้านเมืองการบริหาร และการจัดองค์การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ อบต. มีงบประมาณน้อยไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- ๔.๒ ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ น้อย

๔.๓ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง

๔.๔ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายใกล้ตัวที่ใช้ในการดำเนิน

ชีวิตประจำวัน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สถานที่ทิ้งขยะไม่ถูกสุขลักษณะ

๕.๒ แหล่งท่องเที่ยวไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร

๕.๓ มีฝุ่นละอองในหน้าแล้ง

๕.๔ น้ำเสียจากการทำแผ่นยางพารา

๕.๕ ประชาชนขาดจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการใช้และการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงถนนที่มีสภาพเป็นหลุมบ่อ ทุกสาย และก่อสร้างถนนลาดยางเพิ่มขึ้น

๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามถนนสายหลัก

๑.๔ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๑.๕ จัดให้มีไฟฟ้าที่มีแรงดันไฟฟ้าที่เพียงพอต่อการใช้งาน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรการการออมและปลดหนี้สิน

๒.๒ จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพแก่ประชาชนเพื่อสร้างอาชีพเสริมและเพิ่มรายได้แก่ครอบครัว

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๖ ให้มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินของราษฎร

๓. ความต้องการด้านสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๑ ด้านการศึกษา

๓.๑.๑ สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กที่เรียนดีแต่ยากจน

๓.๑.๒ ส่งเสริมให้ราษฎรได้มีการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

๓.๒ ด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒.๑ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓.๒.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๒.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒.๔ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ด้านความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๓.๑ จัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารทุกหมู่บ้าน

๓.๓.๒ จัดให้ชุดรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน

๓.๓.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ จัดฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และศึกษาดูงานให้แก่พนักงานส่วนตำบล สมาชิก อบต.
- ๔.๒ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์ภาคประชาชน , กลุ่มสตรี , กลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ด้านการกำจัดขยะมูลฝอยให้ถูกต้องและถูกที่
- ๕.๒ ฝึกอบรมผู้นำในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ สนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้ยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ [มาตรา ๖๗ (๑) ๖๘ (๓) และ ๑๖ (๒)]
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร [(มาตรา ๖๘(๑))]
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น [(มาตรา ๖๘(๒))]
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม [มาตรา ๖๘ (๑๐)]
- (๕) การการจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ และที่จอดรถ [(มาตรา ๑๖(๓))]
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ [(มาตรา ๑๖(๔)]
- (๗) การสาธารณสุขการ [มาตรา ๑๖(๕)]
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร [มาตรา ๑๒ (๒๖)]

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล [มาตรา ๖๗(๒)]
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ [มาตรา ๖๗(๓)]
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ [มาตรา ๖๗(๖)]
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ [มาตรา ๖๘ (๔)]
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร [มาตรา ๖๘ (๗)]
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ [มาตรา ๑๖ (๖)]
- (๗) การจัดการศึกษา [มาตรา ๑๖ (๙)]
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส [มาตรา ๑๖ (๑๐)]
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ [มาตรา ๑๖ (๓)]
- (๑๐) การส่งเสริมกีฬา [มาตรา ๑๖ (๔)]
- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล [มาตรา ๑๖ (๑๙)]
- (๑๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน [มาตรา ๑๖ (๒๐)]
- (๑๓) การควบคุมเลี้ยงสัตว์ [มาตรา ๑๖ (๒๑)]
- (๑๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ [มาตรา ๑๖ (๒๒)]

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย [(มาตรา ๖๗(๔) และมาตรา ๑๖ (๒๙)]
- (๒) การผังเมือง [มาตรา ๖๘ (๑๓) และมาตรา ๑๖ (๒๕)]
- (๓) ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย [(มาตรา ๑๖ (๑๒)]
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง [(มาตรา ๑๖(๑๗)]
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัยโรงพยาบาล และสาธารณอื่นๆ [(มาตรา ๑๖ (๒๓)]
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน [(มาตรา ๑๖ (๓๐)]

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ [มาตรา ๖๘ (๕)]
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว [มาตรา ๖๘ (๖)]
- (๓) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ [มาตรา ๖๘ (๑๑)]
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว [มาตรา ๖๘(๑๒) และมาตรา ๑๖ (๘)]
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง [มาตรา ๑๖ (๑)]
- (๖) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน [มาตรา ๑๖ (๗)]

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม [มาตรา ๖๗(๗)]
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย [มาตรา ๑๖ (๑๘)]
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม [มาตรา ๑๖ (๑๘)]

๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม [มาตรา ๖๗(๕)]
- (๒) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น [มาตรา ๖๗ (๘)]

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน [มาตรา ๑๖ (๑๕)]
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น [มาตรา ๑๖ (๑๖)]

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึง ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

สรุปสถานการณ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก

ลำดับ	สภาพปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑	เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก	- ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น - ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพมากขึ้น
๒	ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง	- ได้รับการกักเก็บน้ำให้พอเพียงในฤดูแล้ง - ปรับปรุงขยายระบบประปาหมู่บ้านให้มีคุณภาพ - ขยายเขตประปาภูมิภาคให้ทั่วถึง
๓	ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ได้รับความร่วมมือในการระวังจากประชาชนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
๔	การพัฒนาอาชีพ	- ได้มีการรวมกลุ่มอาชีพและได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทางวิชาการด้านการเกษตร
๕	การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ได้รับการคุ้มครองดูแล และรณรงค์จากราษฎรและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนช่วยกันดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อมในเขต อบต.
๖	การบริหารจัดการราชการขาดการมีส่วนร่วม	- จัดให้มีการอบรมศึกษาดูงานบุคลากรของ อบต. กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี, ผู้นำท้องถิ่น ในเขต อบต. - จัดให้มีวัสดุครุภัณฑ์สำนักงานให้ทันสมัยและเพียงพอเพื่อให้เกิดความพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน - ส่งเสริมให้ราษฎรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและการบริหารของ อบต. ให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส/อุปสรรคขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก (SWOT ANALYSIS) ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths: S)

- ๑) มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ
- ๒) มีการวางแผนจัดกิจกรรมในแผนดำเนินงานทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้นที่เหมาะสม
- ๓) มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการประชาชนและบริการประชาชนช่วงพักเที่ยงและนอกเวลาราชการ
- ๔) มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารและระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนทางอินเทอร์เน็ตอย่างกว้างขวาง
- ๕) บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน
- ๖) เป็นพื้นที่มีอาณาเขตติดต่อกับเทศบาลตำบลเคียนซา

จุดอ่อน (Weakness: W)

- ๑) โครงการใหญ่ๆไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด
- ๒) ขนาดโครงสร้างขององค์กรที่มีบุคลากรน้อยเกินไปกับปริมาณงานที่ได้รับตามภาระหน้าที่

ทำให้งานบางอย่างมีการบริหารที่ไม่ค่อยเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ไม่เกิดประสิทธิผลเป็น

๑๔

รูปธรรมที่ชัดเจนเท่าที่ควร

๓) ระบบฐานข้อมูลในสำนักงานไม่มีความพร้อมให้กับทุกส่วนงาน

โอกาส (Opportunities: O)

๑) ทางกระแส

๑) มีแหล่งท่องเที่ยว ที่สามารถดึงดูด นักท่องเที่ยวเข้าสู่พื้นที่ทำให้ประชาชนมีอาชีพเสริม มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

อุปสรรค (Threats: T)

๑) สินค้าเกษตรต้นทุนสูง ราคาสินค้าต่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านค่าครองชีพ

๒) ประชาชนในพื้นที่ยังมีความเข้าใจในระบบการทำงานของท้องถิ่นน้อยเกินไป

๓) ไม่มีรถโดยสารประจำทางผ่านพื้นที่ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทาง

การวิเคราะห์ SWOT บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก

จุดแข็ง(Strength=S)

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอกชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงานร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น

๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๕. มีข้อมูลผู้ดิงประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๖. สมาชิกการบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย

๗. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำกับงบประมาณ

๘. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๙. มีรายได้จากการจัดเก็บได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๑๐. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย

๑๑. มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง

๑๒. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
๒. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย
๓. มีระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
๔. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน – ย้าย บรรจุใหม่ บ่อยทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย

โอกาส(Opportunity = O)

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ
๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
๕. ประชาชนมีความสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย
๖. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร เยาวชน และประชาชนในตำบล
๗. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน
๒. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบล จากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนภูมิภาค
๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๔. การใช้แรงงานต่างด้าว นำมาซึ่งปัญหาของโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดนก ไข้มาลาเรีย เนื่องจากเจ้าของธุรกิจไม่มีระบบควบคุมที่ดีพอ
๕. ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
๖. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของบุตร –หลาน ให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สรุปลงได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

<p>ความมั่นคง</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคลและมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง ■ ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ■ สังคม มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ■ ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิตมีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ■ ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ 	<p>ความมั่งคั่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูงความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น ■ เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง ■ ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 	<p>ความยั่งยืน</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์ ■ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎ ระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม ■ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน ■ ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม ยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้วิสัยทัศน์ ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่ง เขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและ ประชาชน ปราศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความ เป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลง ของสภาวะแวดล้อม

ระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคง ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูล ประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจ

๑๗

ที่ต่ำกว่า สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติที่คนไทยทุกคนต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในทุกสาขาทั้งการเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ทั้งนี้ เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูง อยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนา คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศ ช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบกลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษา ความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับประสิทธิภาพการผลิต และการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาทั้งในด้านอุตสาหกรรม เกษตร และบริการการสร้างความมั่นคง และปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์และ การบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและ สร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า เพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และขยายกิจกรรมการผลิต และบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลาย

ตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

♦ ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตร ยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด ปลอดภัย

♦ ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยุกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัล และการค้า มาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

♦ ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และ พัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงิน และธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับ ผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัว ในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของ ชุมชน
- (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนาไปสู่ การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟูและป้องกันการท าลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำเน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ



๑. สาระของยุทธศาสตร์ชาติ

กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็น ที่เข้าใจ รับรู้และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกัน สามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติสู่เป้าหมายเฉพาะด้าน ต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๒. ระบบและกฎหมาย

มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติรวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดม ทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็น ระบบในทุกระดับ

๓. กลไกสู่การปฏิบัติ

มีกลไกที่ สอดรับ/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์การนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล รวมทั้งกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมี ประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

๔. การยอมรับของสังคม

มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจต่อสาธารณชน มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกกลุ่มสร้างการมีส่วนร่วม และความเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อให้ได้การยอมรับจากทุกภาคส่วนในสังคม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ ๑๓)

การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจาก การเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และทัน่วงที่ด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒๑

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๖๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาลเพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนายุคใหม่ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนาจำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ประกอบไปด้วย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบไปด้วย

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน
 หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบไปด้วย

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ ประกอบไปด้วย

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนา กับเป้าหมายหลัก

แสดงไว้ในแผนภาพโดยหมวดหมู่การพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาดังแต่ในระดับต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และสามารถนำไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆ กัน ทำให้หมวดหมู่แต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้การพัฒนาภายใต้แต่ละหมวดหมู่ไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน



นโยบาย Thailand ๔.๐ โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน

Thailand ๔.๐ เป็นโมเดลที่ได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนาประเทศ ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานพระราชดำรัสหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง”

ครั้งแรกในงานพระราชทานปริญญาบัตร ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๑๗
ไว้ความตอนหนึ่งว่า

๒๓

“การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือความพอมี พอกิน พอใช้ ของประชาชนเป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้ พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควรและปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญและฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่ สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกฐานะทางเศรษฐกิจขั้นได้รวดเร็วแต่ประการ เดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศ และของประชาชนโดยสอดคล้องด้วย จะเกิด ความไม่สมดุลในเรื่องต่างๆ ได้ ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวในที่สุด”

Thailand ๔.๐ สร้างความเข้มแข็งภายในและเชื่อมโยงภายนอก โดยดำเนินควบคู่กันในการสร้าง ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนให้กับประเทศ มุ่งเน้น “การพัฒนาที่สมดุล” ใน ๔ มิติ อันประกอบด้วย

๑. ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic Wealth)
๒. ความอยู่ดีมีสุขของคนในสังคม (Social Well-beings)
๓. การรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม (Environmental Wellness)
๔. การยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom)

เป้าหมาย Thailand ๔.๐

Thailand ๔.๐ กำหนดเป้าหมายครอบคลุมใน ๔ มิติ ดังนี้

ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ

เป็น “ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า” (Value - Based Economy) ที่ขับเคลื่อนด้วย นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์

- พ้นจากการเป็นประเทศรายได้ปานกลาง โดยมีรายได้ต่อหัวประชากรที่เพิ่มขึ้นจาก ๕,๔๑๐ ดอลลาร์สหรัฐในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็น ๑๕,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐในปี พ.ศ. ๒๕๗๕
- อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจจากระดับร้อยละ ๓-๔ เป็นร้อยละ ๕-๖ ตามศักยภาพที่ควรจะเป็นของประเทศภายใน ๕ ปี
- การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) จากระดับร้อยละ ๑.๓ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็น มากกว่าร้อยละ ๕ ต่อปีอย่างต่อเนื่องภายใน ๑๐ ปี
- ผลักดันให้ประเทศไทยเป็น Trading & Service Nation ในระดับภูมิภาค ภายใน ๑๐ ปี
- ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางตลาดทุนของ ASEAN ภายใน ๑๐ ปี
- มี ๕ บริษัทข้ามชาติระดับโลกสัญชาติไทย ภายใน ๑๐ ปี
- มีความง่ายในการประกอบธุรกิจใน ๑๐ ลำดับแรกของโลก ภายใน ๑๐ ปี
- เพิ่มระดับการวิจัยและพัฒนา จากระดับร้อยละ ๐.๒๕ GDP ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นร้อยละ ๔.๐ (เทียบเท่าประเทศเกาหลีใต้)

- สร้างโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาให้แข็งแกร่งภายใน ๕ ปี เพื่อปรับเปลี่ยนสัดส่วนการพัฒนา เทคโนโลยีของตนเองต่อการพึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอก จาก ๑๐:๙๐ ในปัจจุบัน เป็น ๓๐:๗๐ ภายใน ๑๐ ปี และปรับขึ้นเป็น ๖๐:๔๐ ภายใน ๒๐ ปี

ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม

เป็น “สังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง” (Inclusive Society) ด้วยการเติมเต็มศักยภาพของ ผู้คนในสังคม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคม และฟื้นฟูความสมานฉันท์และความเป็นปึกแผ่น ของคนในสังคม ให้กลับคืนมาอีกครั้งหนึ่ง

- ระดับความเหลื่อมล้ำในสังคม (วัดผลจาก Gini Coefficient) จาก ๐.๔๖๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็น ๐.๒-๐.๔ ตามมาตรฐาน OECD ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๕
- ปรับเปลี่ยนสู่ระบบสวัสดิการสังคมอย่างสมบูรณ์ ภายใน ๒๐ ปี

๒๔

- เปลี่ยนเกษตรกรให้เป็น Smart Farmer จำนวน ๒๐,๐๐๐ ครัวเรือน ภายใน ๕ ปี และ ๑๐๐,๐๐๐ ครัวเรือน ภายใน ๑๐ ปี
- ยกกระดับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ให้เป็น Smart SME จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ สถานประกอบการ ภายใน ๕ ปี และเพิ่มเป็น ๕๐๐,๐๐๐ ราย ภายใน ๑๐ ปี Thailand ๔.๐ โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน
- พัฒนาการวิสาหกิจชุมชนและต่อยอดด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม และสามารถเข้าสู่ตลาดได้ตามแนวทางประชารัฐจำนวน ๒๐,๐๐๐ ราย ภายใน ๕ ปี และเพิ่มเป็น ๑๐๐,๐๐๐ ราย ภายใน ๑๐ ปี

การยกระดับคุณค่ามนุษย์

ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ ๒๑” ควบคู่ไปกับการเป็น “คนไทย ๔.๐ ในโลกที่หนึ่ง”

- PISA score จากลำดับที่ ๔๗ จาก ๗๖ ประเทศ เป็น ๑ ใน ๒๐ ประเทศแรก ภายใน ๒๐ ปี
- ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (HDI) จาก ๐.๗๒๒ (ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖) หรืออันดับที่ ๘๙ เป็น ๐.๘๐ (กลุ่ม Very High Human Development) หรือ ๕๐ อันดับแรก ภายใน ๑๐ ปี
- ยกกระดับคุณภาพฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางการพัฒนาของประเทศ จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ คน ภายใน ๕ ปี
- มหาวิทยาลัยไทยติด ๑๐๐ อันดับแรกของโลก จำนวน ๕ สถาบัน ภายใน ๒๐ ปี
- นักวิทยาศาสตร์ไทยได้รับรางวัล Noble Prize อย่างน้อย ๑ ท่านภายใน ๒๐ ปี

การรักษาสิ่งแวดล้อม

มี “ระบบเศรษฐกิจที่สามารถปรับสภาพตามภูมิอากาศ” ควบคู่ไปกับการเป็น “สังคมคาร์บอนต่ำ” อย่างเต็มรูปแบบ

- มี ๑๐ เมืองที่น่าอยู่ของโลก ภายใน ๕ ปี
- มี ๕ เมืองอัจฉริยะ เต็มรูปแบบ ภายใน ๑๐ ปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เมืองเกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวยั่งยืน สังคมเป็นสุข”

เป้าประสงค์รวม (Goals)

๑. เพิ่มศักยภาพการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรการท่องเที่ยวและการขนส่งโลจิสติกส์

๒. สู้สังคมเป็นสุขด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. มีฐานทรัพยากรธรรมชาติ และบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

พันธกิจ (Missions)

๑. พัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจ (ด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมต่อเนื่องและการท่องเที่ยว) ให้มีความมั่งคั่งและเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ

๒. พัฒนาสังคม คุณธรรม และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัด ๕ ประเด็น (Strategic issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร

- ๑.มูลค่าทางเศรษฐกิจของยางพาราและปาล์มน้ำมันเพิ่มสูงขึ้น
- ๒.สินค้าเกษตรมีคุณภาพปลอดภัยระดับมาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

- ๑.จังหวัดมีการจัดการศักยภาพทางการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนสอดคล้องกระแสโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ (Logistics) ภาคใต้

ตอนบน

- ๑.ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ของจังหวัดมีศักยภาพในการแข่งขัน

ระดับประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔: การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพในการ

แข่งขัน

- ๑.ชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวหลักมีความปลอดภัยและสงบสุข
- ๒.เยาวชนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ
- ๓.ประชาชนมีสุขภาวะ๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕: การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่

เหมาะสม

- ๑.ชุมชนและเมืองท่องเที่ยวหลัก มีสภาพแวดล้อมที่ดี
- ๒.พื้นที่ป่ายังคงความอุดมสมบูรณ์และมีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น (ป่าบก ป่าชายเลน)
- ๓.ชุมชนเสี่ยงภัยมีความพร้อมในการจัดการภัยพิบัติและสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัดการบริหารส่วนตำบลเขาตอก

วิสัยทัศน์การพัฒนาของตำบลเขาตอก

“การคมนาคมสะดวกทุกที่ สิ่งแวดล้อมดีไม่มีมลพิษ สุขภาพจิตและกายดีมีสาธารณูปโภคครบครัน ก้าวทันเทคโนโลยีและการศึกษา ท้องถิ่นพัฒนาด้วยเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

๑. สร้างระบบคมนาคมให้มีความสะดวก รวดเร็ว มั่นคง และปลอดภัย
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. สร้างความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน และปราศจากยาเสพติด
๔. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน
๕. จัดให้มีการป้องกันโรค ระวังโรคติดต่อ และส่งเสริมสุขภาพ
๖. ส่งเสริมการศึกษา และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น
๗. เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี
๘. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคให้เพียงพอและคุ้มค่า

จุดมุ่งหมายการพัฒนา (Goals)

๑. ประชาชนมีโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนเพียงพอและมีคุณภาพทุกหมู่บ้าน
๒. ประชาชนมีความมั่นคงทั้งอาชีพและรายได้

๒๖

๓. ประชาชนมีความอยู่เย็นเป็นสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. ประชาชนมีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคเพียงพอ
๕. ประชาชนปราศจากโรค และมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ทุกคน
๖. ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นได้รับการสืบสาน
๗. การเมือง การบริหาร ได้รับการพัฒนาที่ยั่งยืน
๘. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษและได้รับการจัดการอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ที่	ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
๑	ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	แนวทางที่ ๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมการขนส่งให้มีคุณภาพและมาตรฐาน แนวทางที่ ๒ พัฒนาด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ไฟฟ้าแสงสว่างและการบริหารจัดการน้ำ
๒	ด้านพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์กรรม แนวทางที่ ๒ การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและสาธารณสุข แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมด้านการกีฬา และนันทนาการ
๓	ด้านพัฒนาการศึกษา	แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
๔	ด้านพัฒนาจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	แนวทางที่ ๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด แนวทางที่ ๒ พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ประชาชน และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน แนวทางที่ ๓ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕	ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	แนวทางที่ ๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน แนวทางที่ ๒ อนุรักษ์ ส่งเสริม ปั่นฟู สร้างเครือข่ายและเฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖	ด้านพัฒนาศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี	แนวทางที่ ๑ ทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนา แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ประชาชนชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗	ด้านพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมประชาธิปไตย แนวทางที่ ๒ พัฒนาองค์กรตามหลักการบริหารจัดการ

	บ้านเมืองที่ดี แนวทางที่ ๓ พัฒนาสังคม คุณธรรม และจริยธรรม
--	--

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ด้านการบริหารจัดการที่ดีของตำบล โดยให้มีการบริหารจัดการ ดังนี้

- ๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล
- ๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนเวทีประชาคมในการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะรวมทั้งแนวทางในการแก้ปัญหาของตำบลและหมู่บ้าน
- ๑.๓ ส่งเสริมแนวทางในการแก้ปัญหาของตำบลและหมู่บ้าน
- ๑.๔ จัดสรรงบประมาณในโครงการต่าง ๆ เป็นธรรมและเหมาะสม
- ๑.๕ จัดกิจกรรมและโครงการตามลำดับความสำคัญและตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม
- ๑.๖ จัดระบบเรื่องราวร้องทุกข์ และการแก้ไขปัญหา ชัดเจนเป็นระบบ

๒. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน หรือด้านสาธารณูปโภค ดังนี้

- ๒.๑ ด้านคมนาคม ปรับปรุงซ่อมแซมถนนในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพดี ที่ใช้งานได้สะดวกพร้อมกับประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องงบประมาณที่จะดำเนินการทำถนนลาดยางถนนสายหลักในตำบล
- ๒.๒ ด้านไฟฟ้าประสานงานกับการไฟฟ้าเพื่อขยายเขตไฟฟ้าที่ตกค้างและการติดตั้งไฟฟ้าและแสงสว่างริมถนนเพิ่มเติมในเขตชุมชนในทุกหมู่บ้าน
- ๒.๓ ด้านการประปาหมู่บ้านขยายประปาหมู่บ้านครอบคลุม ทุกหมู่บ้าน ปรับปรุงระบบประปาที่มีอยู่แล้วให้มีน้ำประปาที่มีคุณภาพ
- ๒.๔ ด้านโทรศัพท์ประสานความร่วมมือกับองค์การโทรศัพท์เพื่อติดตั้งอินเทอร์เน็ตตำบลให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๒.๕ ด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรดำเนินการขุดลอกคูคลอง บำรุงรักษาอ่างเก็บน้ำฝายน้ำล้นให้อยู่ในสภาพที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อการเกษตรในทุกฤดูกาล
- ๒.๖ การดำเนินการเก็บขยะในชุมชนทุกหมู่บ้านอย่างทั่วถึง

๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๓.๑ ด้านการศึกษาสนับสนุนด้านการศึกษา อุปกรณ์กีฬา สื่อการสอนทุกระดับ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบโดยการจัดทุนการศึกษา อาหารกลางวัน โดยเฉพาะเด็กก่อนวัยเรียนให้มีพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง การอบรมเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ การศึกษาดูงานในหลากหลายอาชีพที่ถนัด การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๒ ด้านศาสนา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดค่ายธรรมะ ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันเข้าพรรษา วันวิสาขบูชา เป็นต้น
- ๓.๓ ด้านวัฒนธรรม สนับสนุนงานประเพณีต่าง ๆ เช่น งานวันสงกรานต์ วันลอยกระทง ทำบุญเดือนสิบ งานประเพณี ไทยทรงดำ เป็นต้น รวมทั้งการอนุรักษ์และเผยแพร่ให้ สืบสานต่อไป

๔. ด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ภายในตำบลในการรวมกลุ่ม พัฒนาอาชีพสร้างโอกาสและศักยภาพในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและองค์กรในการร่วมกันคิดกันทำเพื่อให้เกิดมาตรฐานในการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสถานที่ที่คาดว่าจะเป็นแหล่งท่องเที่ยว เช่น อ่างน้ำหนองทุ่งทอง บ่อน้ำร้อน ซึ่งรู้จักทั่วไปให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เนื่องจากจะส่งผลต่อเศรษฐกิจชุมชนที่ดี

๒๘

๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนในการผลิตของเกษตรในชุมชน

๔.๔ ประสานงานติดตาม เร่งรัดเรื่องเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินของประชาชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕. ด้านสังคม

๕.๑ ส่งเสริมให้สังคมของตำบลเขาตอกเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีความสมัครสมานสามัคคี ร่วมคิดร่วมทำ โดยการประสานความร่วมมือขององค์กรในชุมชน ตลอดจนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการพัฒนาสังคมและตำบลให้มีความมั่นคงและแข็งแรงต่อไป

๕.๒ จัดให้มีสวัสดิการต่อคนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสในตำบล

๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มองค์กรต่างๆ ในการขับเคลื่อนด้านสังคม

๕.๔ สนับสนุนกิจกรรมกลุ่มอาสาสมัครชุมชน ชมรมต่างๆ เช่น อปพร. ตำรวจชุมชน จัดให้มีป้อมยามประจำหมู่บ้าน

๖. ด้านสาธารณสุข

๖.๑ ส่งเสริมงานสาธารณสุข พร้อมสนับสนุนกิจกรรมของงานสาธารณสุขมูลฐานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนชาวตำบลเขาตอก

๖.๒ สนับสนุนการรณรงค์ประชาสัมพันธ์การป้องกันโรคติดต่อ โรคระบาด และการจัดระบบป้องกันโรคติดต่อล่วงหน้าที่จะเกิดขึ้นในชุมชน

๖.๓ ส่งเสริมกิจกรรมสาธารณสุขเคลื่อนที่ ในการให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ประชาชน และกิจกรรมของ อสม.ทุกกิจกรรม

๗. ด้านกีฬา

๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมนันทนาการด้านกีฬาในตำบลประจำปี

๗.๒ จัดให้มีลานกีฬาประจำหมู่บ้านและอุปกรณ์กีฬา

๗.๓ ส่งเสริมบุคลากรทางการกีฬาในการพัฒนาด้านกีฬาของเยาวชนในตำบลเขาตอก

๗.๔ ส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬา สร้างความเข้มแข็งให้เยาวชนไม่มั่วสุมกับยาเสพติด

๘. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๘.๒ พัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่ สะอาดร่มรื่น และปลอดภัย

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๑.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารึกประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๑๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ การกิจกรรม

๖.๒.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๖.๒.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

๓๑

- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๖ งานหลัก ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลของประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- ๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งานหลัก ดังนี้

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
 ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
 ๓.๓ งานผังเมือง
 ๓.๔ งานการโยธา
 ๓.๕ งานสาธารณสุขปโภค
 ๓.๖ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 ๓.๗ งานบริหารงานทั่วไป

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอกได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑.กองช่าง	งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) -เจ้าพนักงานธุรการ (๑) งานประสานสาธารณสุข -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	สำนักปลัด อบต.	*งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชน (๑)
๓.ปัญหาด้านการศึกษา	ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการศึกษา	สำนักปลัด อบต.	*งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)
๔. ปัญหาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	สำนักปลัด อบต.	*งานบริหารงานทั่วไป - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕.ปัญหาด้านสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว/ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กองช่าง	*งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงานประจํารถขยะ - คนงานทั่วไป
๖.ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๗.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

--	--	--	--

๓๔

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๖	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา
๔	กองคลัง	๔	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา
๕	กองช่าง	๔	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา - พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑(ว่างเดิม) - วิศวกรโยธา กำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	
รวม		๑๗	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๙ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา
๒	กองคลัง	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา
๓	กองช่าง	๔	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา
รวม		๙	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๗ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓	นักการ, คนงานทั่วไป พนักงานขับรถยนต์
๒	กองคลัง	-	-
๓	กองช่าง	๔	คนงานทั่วไป, คนงานประจำรถขยะ(๓)
รวม		๗	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จำนวน ๓๓ อัตรา ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรา

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา

(๓) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา

๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มเติม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

(๑) วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างของ อบต.เขาตอก กองช่าง โครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา (วิชาการ ๑ อัตรา)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้า

ระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดทำกองการเจ้าหน้าที่) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง

งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๒ งานการเงินและบัญชี

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๓ งานผังเมือง

๓.๔ งานการโยธา

๓.๕ งานสาธารณูปโภค

๓.๖ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓.๗ งานบริหารงานทั่วไป

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p>	
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๗ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๗ งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)</p>	<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	งานบริหารงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานขับรถยนต์ งานกรเจ้าหน้าที	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.) งานนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นิติกร (ปก./ชก.) งานนโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.) งานสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) กองคลัง (๐๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) งานการเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.) งานการบัญชี พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผช.จพง.การเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

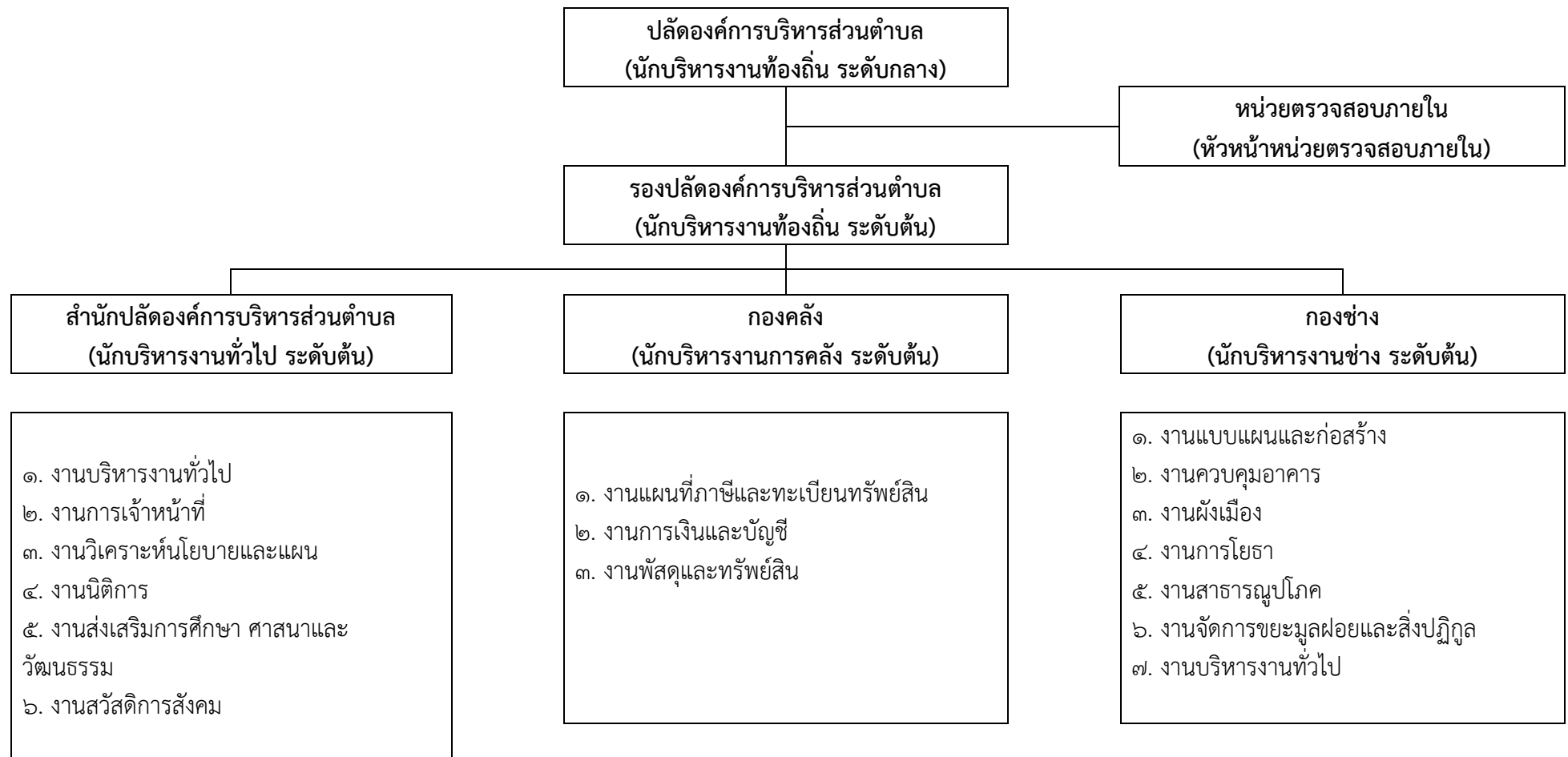
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ	
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒๑	กองช่าง (๑๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) งานแบบแผนและก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานผังเมือง และงานกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เพิ่มใหม่	
๒๒	วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๒๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๕	ผช.นายช่างโยธา งานสาธารณูปโภค พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๙	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
๓๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	รวม	๓๒	๓๓	๓๓	๓๓	+๑				

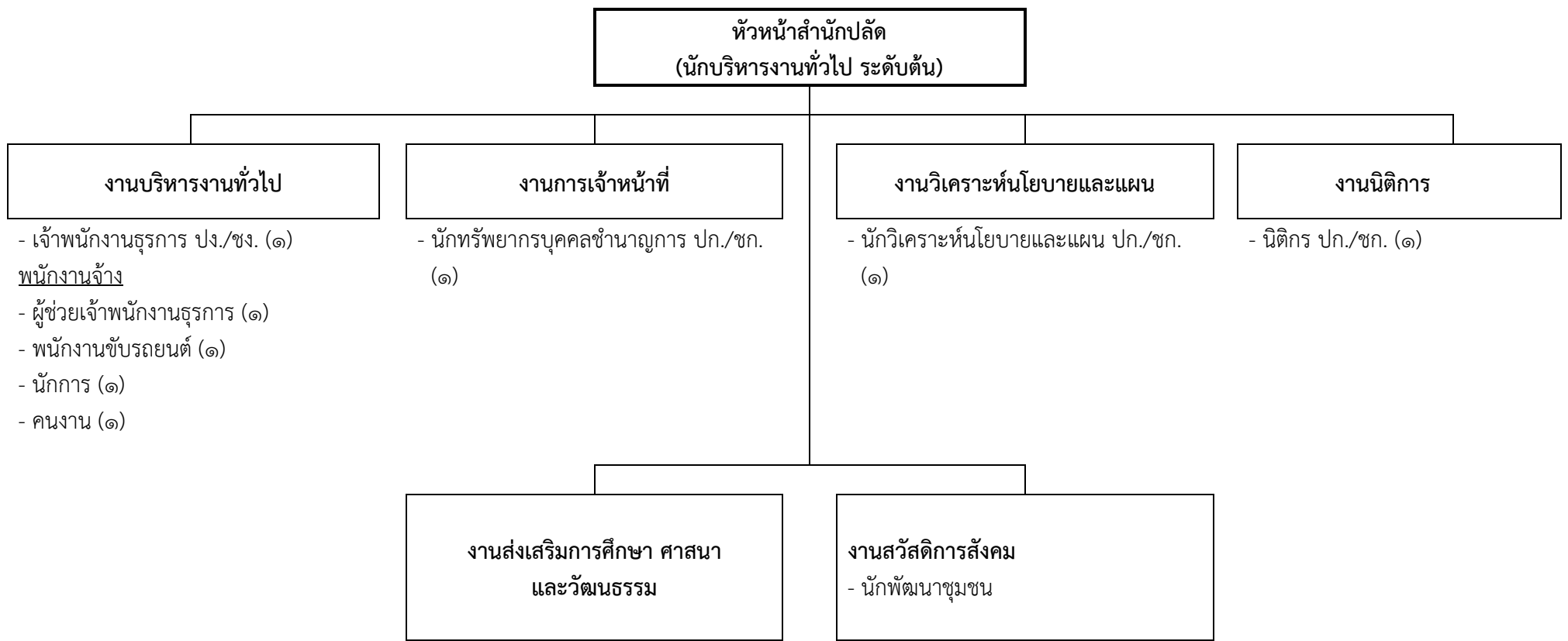
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๔๕

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก

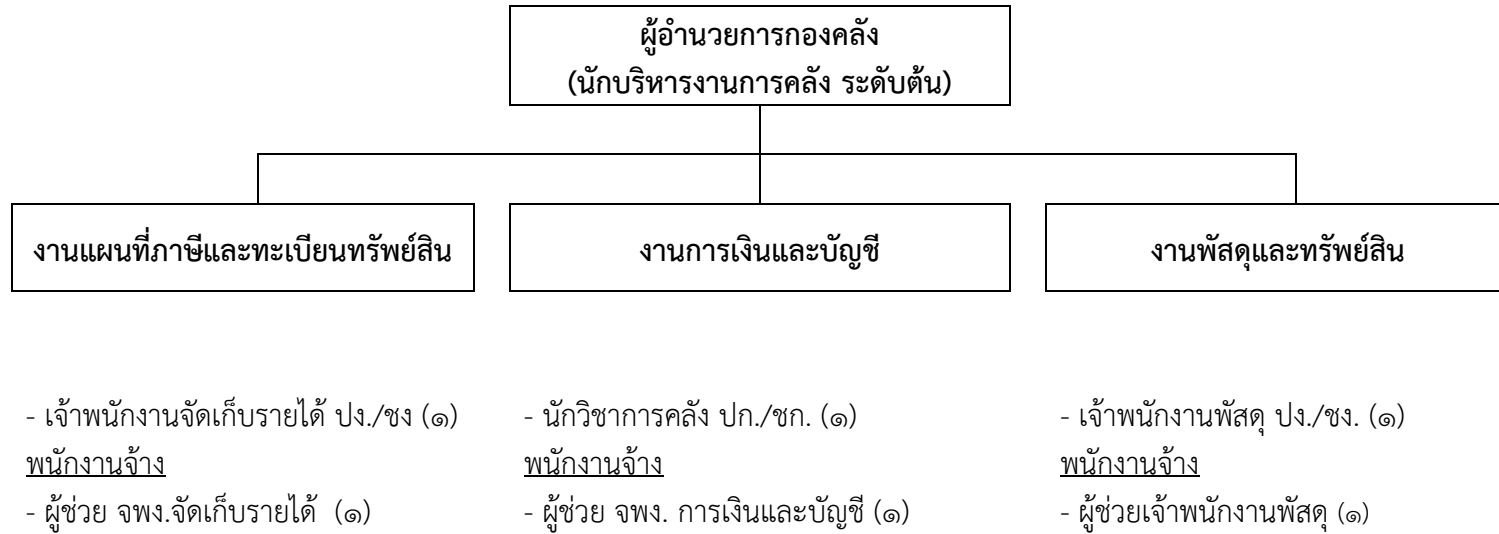


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



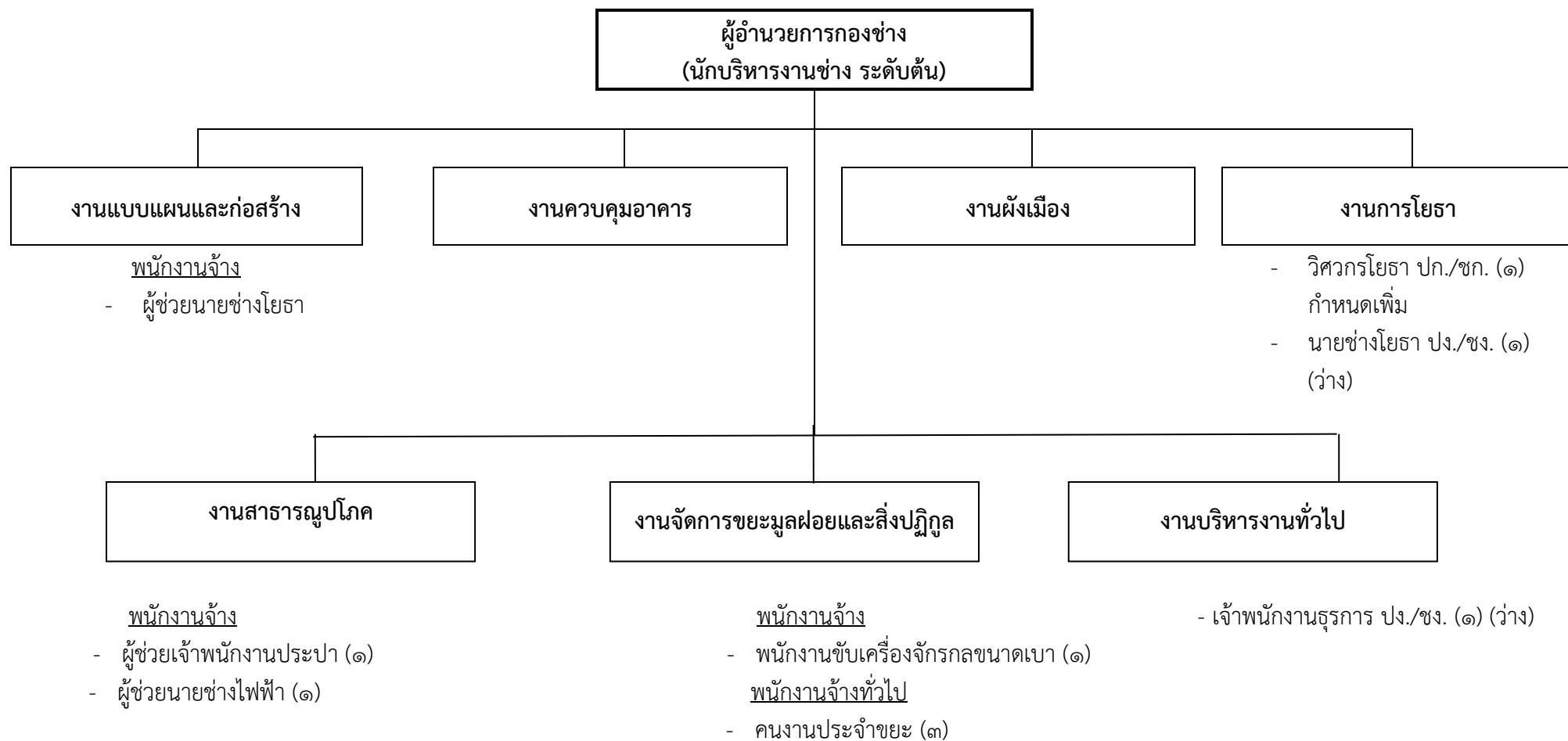
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๒	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๓	๑๑

๔๗
โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด	
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู							
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.									
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓	-	-	๖

โครงสร้างของกองช่าง



- คนงาน (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด	
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู							
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.									
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓	๑	๔	๑๐

๔๙

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
(หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) ว่าง

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.	ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	รวม
--------	-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------	---------	-------------	-------------	-------------	-----

	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู ผู้ดูแลเด็ก	ครู	ประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ตามภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	ทั้งหมด
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.								
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายโอภาส อุนชาญ	ร.บ.ม.(การปกครอง ท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐ (๔๙,๐๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๕๖,๒๔๐
๒	นางจุฬารณีย์ กุลศิริ	ศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๓	นางภานุมาศ หนูสุข สำนักปลัดฯ (๐๑)	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๔	น.ส.อรอุมา ชูแก้ว งานบริหารงานทั่วไป	ปวส.(การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐
๕	น.ส. มัญจिता วงศ์อินทร์ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๖	นางสาวศศิธร แข็งมาก งานนิติการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๗	นายกิตติพงษ์ พาลเสื่อ งานสวัสดิการสังคม	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๘	นางอรวรรณ ขุนทองแก้ว กองคลัง (๐๔)	บ.ช.บ. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๙	น.ส.นันทรินทร์ สามัญเมือง งานการเงินและบัญชี	บ.ช.บ. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๑๐	นางภัทราภรณ์ ชูวิเชียร งานพัสดุและทรัพย์สิน	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๑	น.ส.นราศุตา หนูจันทร์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน	ปวส.(การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๑๒	- ว่าง - กองช่าง (๐๕)		๖๗-๓-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชก	๖๗-๓-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐

๑๓	นายจรด หอมหวล งานแบบแผนและก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานการโยธา	ว.บ.(วิศวกรรมโยธา)	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๑๔	- กำหนดเพิ่ม -	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๕	- วาง -	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๖	นางสาวลักขณา ช้างกลาง	ร.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ งานบริหารงานทั่วไป น.ส.อรรพรรณ อุดมทองกุล	ร.บ.ค. (รัฐประศาสนศาสตร์) (อบรมคอมพิวเตอร์ ๑๒ ชม.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๕๖๐
๑๘	นายจิระเดช จันทร์ใหม่	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง) ทักษะ ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๗,๘๘๐ (๑๓,๙๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๑๖๐
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป นางจิรวรรณ พลอยจันทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	น.ส.เบญจมาศ สุทธิรักษ์	ร.บ.ค. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายภูวตล สโมสร	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ งานการเงินและบัญชี น.ส.สุธิชา สุขแก้ว	บ.บ.(การบัญชี)	-	ผ.ช.จ.พ.การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๓	งานพัสดุและทรัพย์สิน นางพี่รยา วรรณาลัย	ปวช.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๘,๒๘๐ (๑๑,๗๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๘,๒๘๐
๒๔	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน น.ส.ประภาศรี ชูชาติ	บ.บ.(การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ กองช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง นายฉัตรชัย สุริยะจันทร์	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๐,๑๖๐ (๑๑,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๑๖๐
๒๖	งานสาธารณูปโภค นายไพศาล ชูศรี	ปวช.(ช่างกลโลหะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๗	นายชัชวาลย์ ขุนทองแก้ว	ปวส.(ไฟฟ้าควบคุม)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

	งานจัดการขยะมูลฝอยและ ปฏิบัติ											
๒๘	นายโกศล บูชาเทียน พนักงานจ้างทั่วไป	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-		-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๙	นายจตุรงค์ พันต์วน	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายครรชิต สมรูป	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายนิติ คงยศศรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายเกรียงไกร เปรมปรีดิ์ หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

การบริหารงานขององค์การจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะต้องประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลการติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ส่วนไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังได้มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน
- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง
- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับรองการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วย ค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมบัญญัติแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ดังนี้

ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมบัญญัติแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการ ในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ และลูกจ้างต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร และข้าราชการ ทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอกรักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็น ค่านิยมหลัก

สำหรับพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก

ข้อ ๓ ข้าราชการ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอกทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ ของประเทศชาติเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้

น่า อยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ต้องปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก จะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ที่ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จรรยาบรรณข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทะเบียน พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

(๒) พนักงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๔

(๓) พนักงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ที่ปฏิบัติงานในงานวิศวกรรมโยธา จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ตามข้อบังคับสภาวิศวกรรม ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ.๒๕๔๓

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ในเบื้องต้น เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก หรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรง ไปตรง มา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวล

จริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือคณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๗ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอกแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบลเขตอก ที่ได้รับเลือกตั้ง

จากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขตอก จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอก

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมใน องค์การบริหารส่วนตำบลเขตอก ในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัทซึ่งแจ้งข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอก เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้น เป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการ ผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ นายกองคํการบริหารส่วนตำบลเขาคอก เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๑ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๗ แต่หากปรากฏว่าเป็น ความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ และข้อ ๒๓ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๔ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตัดเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๗ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษผู้ถูกลงโทษ ตามข้อ ๒๐ (๒) สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่ยุติแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๗๙ วรรคหนึ่ง กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น และผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๒๘๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๖

ปริญญา นาคฉัตรีย์

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก
เรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก มีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ
แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

(นายณรงค์ศักดิ์ วรงค์พงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕* แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘** แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณรงค์ศักดิ์ วรงค์พงศ์ธร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก.....

ที่ สฎ ๘๐๑๐๑/วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๖.....

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก

เรียน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ

๑. เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ และจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้ใน ช่วงระยะเวลาที่กำหนด นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

เนื่องด้วยในการจัดทำแผนอัตรากำลังนั้น จะต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละงานของส่วนราชการทุกส่วนราชการ ประกอบกับตัวชี้วัดในมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือ LPA กำหนดให้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ในแต่ละครั้งจะต้องวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งเพื่อนำมาวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ว่ามีความเหมาะสมเกี่ยวกับกำลังคนและปริมาณงานของส่วนราชการหรือไม่

ดังนั้น จึงขอให้ทุกส่วนราชการได้เสนอความต้องการอัตรากำลังคนและปริมาณงานของส่วนราชการให้กับสำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอให้กับ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในวันที่ สิงหาคม ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวมัญฉिता วงศ์อินทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ).....

(นางภาณุมาศ หนูสุข)

หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็นของปลัด.....
.....

(ลงชื่อ).....
(นายโอภาส อนุชาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก

-ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....
.....

(ลงชื่อ).....
(นายณรงค์ศักดิ์ วรงค์พงษ์ธร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก.....

ที่ สฎ ๘๐๑๐๑/วันที่กรกฎาคม ๒๕๖๖.....

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก

๑. เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ และจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้ใน ช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก จึงขอดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบไปด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๖. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

บัดนี้ ใกล้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ แล้ว สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก จึงขออนุมัติดำเนินการตามระเบียบกฎหมาย เพื่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๒.๑ ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามตำแหน่งดังต่อไปนี้ (คำสั่งฯแนบท้ายบันทึกข้อความนี้)

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เพื่อร่วมพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก (รายละเอียดตามบันทึกข้อความแนบท้าย)

ข้อกฎหมาย

๑.ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก๊ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว

๒.หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อพิจารณา

เห็นควรพิจารณาเห็นชอบ ตามข้อ ๒.๑ และ ข้อ ๒.๒ และโปรดลงนามตามเอกสารที่เสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวมัญญิตา วงศ์อินทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ).....

(นางภาณุมาศ หนูสุข)
หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็นของปลัด.....

(ลงชื่อ).....

(นายโอภาส อนุชาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก

-ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ).....

(นายณรงค์ศักดิ์ วรงค์พงศ์ธร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก
ที่ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ,๑๖, ๑๗ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก แล้วเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายณรงค์ศักดิ์ วรงค์พงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก.....

ที่ สฎ ๘๐๑๐๑/วันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๖.....

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑. เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ และจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้ใน ช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก จึงขอดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบไปด้วย

- | | |
|---------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๓. ข้อพิจารณา

จึงขอเชิญคณะกรรมการ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อร่วมพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก ในวันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามและเวลาโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายณรงค์ศักดิ์ วรงค์พงษ์)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ทราบ

๑. นายโอภาส อนุชาญ กรรมการ
๒. นางจุฬารัตน์ กุลศิริ กรรมการ
๓. นายจรงค์ หอมหวล กรรมการ
๔. น.ส.นันทน์รินทร์ สามัญเมือง กรรมการ
๕. นางภาณุมาศ หนูสุข เลขานุการ/กรรมการ
๖. นางสาวมัญชิตา วงศ์อินทร์ ผู้ช่วยเลขานุการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคอก

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น	หมายเหตุ
๑	นายณรงค์ศักดิ์ วงศ์พงค์ธร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		
๒	นายโอภาส อนุชาญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๓	นางจุฬารัตน์ กุลศิริ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๔	นายจรงค์ หอมหวล	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๕	น.ส.นันทน์รินทร์ สามัญเมือง	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๖	นางภาณุมาศ หนูสุข	หัวหน้าสำนักปลัด		
๗	นางสาวมัญชิตา วงศ์อินทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		