

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (ก.อบต.จังหวัดพะเยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๒ ถึงข้อ ๑๖ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่ง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยากำหนดในหมวดดังกล่าว

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (ก.อบต.จังหวัดพะเยา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (ก.อบต.จังหวัดพะเยา) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม มีการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่จะได้รับการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑) ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตราค่าจ้างคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓) การจัดทำแผนค่าจ้าง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔) การจัดทำแผนค่าจ้าง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕) การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖) เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขั้นตอนและให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

บทวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติจัดตั้ง

(๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบล 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) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐ มาตรา ๒๘๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของ จังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับ ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผล การจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการ จัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจ หน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล และ
สาธารณสุขสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๙) การควบคุมอาคาร
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ
กำหนด

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลสันโค้ง

การจัดทำแผนพัฒนา ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง เกิดจากการที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ ได้ยกเลิกแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา” และ “แผนพัฒนาสามปี” โดยให้จัดทำ “แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี” แทน ได้ดำเนินการจัดทำโดยการจัดทำตามแผนพัฒนาระดับมหภาค ซึ่งได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาทำการวิเคราะห์ศึกษาความเป็นไปได้ มาเป็นแนวทางดำเนินงาน ประกอบด้วย

- แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
- แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ (เชียงใหม่-พะเยา-แพร่-น่าน)
- แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)
- แผนพัฒนาอำเภอดอกใต้ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ –๒๕๗๙) สรุปย่อได้ดังนี้

สาระสำคัญ

๑. ด้านความมั่นคง

- (๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติดการค้า
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล
- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา
- (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทunesทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ พินฟูและป้องกันการทาลายทรัพยากรธรรมชาติ

- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีความสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งมีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง

และยั่งยืน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

กรอบแนวคิดและหลักการ

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ
- (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๓. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ (เชียงใหม่-พะเยา-แพร่-น่าน)

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด

“ประตูการค้าสู่สากล โดดเด่นวัฒนธรรมล้านนา สินค้าเกษตรปลอดภัย ประชาชนร่วมใจอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒

๑. พัฒนาสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์เชื่อมอนุภูมิภาคลุ่มน้ำ

โขงและเตรียมพร้อมรับความร่วมมือประชาคมอาเซียน

๒. การสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัยที่มีศักยภาพ

๓. พัฒนาสนับสนุนการยกระดับการพัฒนาสังคม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรมและสุขภาพเพื่อเห็นฐานการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

๔. ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การเป็นกลุ่มจังหวัดสีเขียว

๔. แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา

วิสัยทัศน์

“แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย สังคมเข้มแข็งภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน”

จังหวัดพะเยาจะเป็นแหล่งการผลิตโดยหลักภาคเกษตรที่เหมาะสม มีความปลอดภัย และผลผลิตทางการเกษตรที่ก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้น ภายใต้การเชื่อมโยงศักยภาพด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว ความมั่นคง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และสังคมที่เข้มแข็ง ภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน

พันธกิจ

๑. พัฒนาผลผลิตเกษตรปลอดภัยในพื้นที่เป้าหมายเดิมและขยายในพื้นที่เป้าหมายใหม่
๒. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน และขยายมูลค่าการค้าชายแดน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เรียนรู้วิถีชุมชนในแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงอัตลักษณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพิ่มทักษะและสมรรถนะของการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม
๕. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
๖. ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

เป้าประสงค์รวม

ประเด็นยุทธศาสตร์					
๑	๒	๓	๔	๕	๖
ส่งเสริมเกษตรปลอดภัยและการค้าการลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เรียนรู้วิถีชุมชนในแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์	พัฒนาเมืองและโครงสร้างพื้นฐาน	สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน	พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

๕. แผนพัฒนาอำเภอดอกคำใต้

วิสัยทัศน์

“ดอกคำใต้งาม เมืองน่าอยู่ การเกษตรปลอดภัย ภายใต้ประชาคมอาเซียน”

ดอกคำใต้มีถนนสายดอกไม้ มีทุ่งนาตวันเป็นสถานที่ท่องเที่ยวอยู่ในเส้นทาง R๓A ออกเชียงของไปประเทศจีน และออกด่านบ้านฮวก อำเภอภูซาง ไปหลวงพระบาง ประเทศ สปป.ลาว ซึ่งกำลังผลักดันให้เป็นด่านถาวรในอนาคตและมีพื้นที่การเกษตรเป็นแหล่งผลผลิตทางการเกษตร ข้าวหอมมะลิที่มีชื่อเสียง ก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้น ภายใต้การเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว มีวัฒนธรรมประเพณี สังคม ที่เข้มแข็งภายใต้ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมพัฒนาการเกษตรปลอดภัยแบบครบวงจรในพื้นที่
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การพัฒนาแหล่งน้ำและเส้นทางคมนาคม
๓. การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวของอำเภอดอกคำใต้ให้เชื่อมโยงกันแหล่งท่องเที่ยวอื่นทั้งภายในจังหวัดและระดับภูมิภาค
๔. จัดปัญหาความยากจน ส่งเสริมอาชีพให้เกิดรายได้ให้ชุมชนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นหลัก
๕. ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาอนุรักษ์ ประเพณีของท้องถิ่น
๗. สร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาผลผลิตทางการเกษตรแบบครบวงจร มีมาตรฐานการผลิตที่ทันสมัยก้าวสู่สินค้าที่มีคุณภาพ
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มีความสะอาดและปลอดภัย
๔. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์วิถีชีวิต มีรายได้ที่มั่นคง ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๕. ประชาชนยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใช้ในการดำรงชีวิตมีรายได้ที่มั่นคง ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๖. ต้องการให้ชุมชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ แหล่งน้ำ ดินให้อุดมสมบูรณ์ตลอดไป
๗. ราษฎรในชุมชนมีจิตสำนึกให้ช่วยกันดูแลชุมชน เพื่อให้ชุมชนปลอดภัยจากอาชญากรรมทุกรูปแบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์	๑	๒	๓	๔	๕
	ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย การค้าการลงทุน และส่งเสริมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น	สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีกินดี	พัฒนาเมืองและโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ส่งเสริมความมั่นคงภายใน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลสันโค้ง คือ **“เศรษฐกิจดี สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานทั่วถึง สิ่งแวดล้อมสะอาดปลอดภัย ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถพึ่งพาตนเองได้”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง การให้บริการด้านสาธารณสุข การส่งเสริมและพัฒนาบุตรหลานก่อนวัยเรียน การส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลสันโค้งเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล ซึ่งได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

นโยบายผู้บริหารแถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีแนวทางดังนี้

๑. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑.๑ ด้านสาธารณสุข

- ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อ
- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม อสม. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ส่งเสริมการป้องกันโรคให้การรักษาพยาบาลและบริการความรู้สาธารณสุขมูลฐานแก่ประชาชน เพื่อประชาชนมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง

๑.๒ ด้านการศึกษา

- สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนแก่สถานศึกษาในเขตรับผิดชอบ
- สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ฐานะยากจน
- ส่งเสริมสนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมแก่เด็กนักเรียนอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
- ส่งเสริมสนับสนุนจัดการศึกษา ศาสนา ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑.๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

- ให้การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์
- ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กและเยาวชน ส่งเสริมให้มีสนามกีฬาประจำหมู่บ้าน
- สนับสนุนส่งเสริมกีฬาทุกประเภท ทุกระดับทั้งเด็กนักเรียน เยาวชนประชาชน
- ส่งเสริมสวัสดิการให้กลุ่มสตรี อสม. อบพร. ชรบ. และองค์กรอื่นๆ ที่ทำประโยชน์ให้กับสังคมโดยรวม
- ส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบสานวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชน เช่น งานประเพณีสงกรานต์และงานประเพณีต่างๆ
- ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ของรัฐบาลในโครงการที่ใช้งบประมาณสูง

๒. ยึดหลักความโปร่งใส

- จะบริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลาง จัดงบประมาณด้วยความเป็นธรรมและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประโยชน์และความอยู่ดีกินดีของพี่น้องประชาชน

- เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในการบริหารงานให้ทราบทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนทราบในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ด้านคมนาคม

- ก่อสร้างถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ขยายถนนหลักภายในหมู่บ้าน เพื่อลดปัญหาจราจร อุบัติเหตุ
- ซ่อมแซมถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ขยายถนนหลักภายในหมู่บ้าน เพื่อลดปัญหาจราจร อุบัติเหตุ
- ก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนนลูกรัง ทำสะพานคอนกรีต เพื่อให้ขนถ่ายผลิตผลทางการเกษตรให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
- สร้างและบำรุงถนนภายในหมู่บ้านระหว่างหมู่บ้านและตำบล ให้สะดวกในการสัญจร
- ปรับปรุงซ่อมแซมสร้างระบบระบายน้ำในหมู่บ้านและหามาตรฐานการป้องกันน้ำท่วมน้ำขังภายในหมู่บ้าน

๓.๒. ด้านแหล่งน้ำ

- สร้างทำนบฝายกั้นน้ำ ขุดลอกคลอง หนองบึง เพื่อการประมงและการเกษตร
- จัดทำประมงตำบลเพื่อเพาะพันธุ์ปลา
- ส่งเสริมบำรุงรักษา จัดหาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- สร้างขยายเขตประปาในหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาในหมู่บ้านที่มีปัญหา

๓.๓. ด้านไฟฟ้า

- ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน
- ขยายซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ขยายไฟฟ้าสู่พื้นที่เกษตรกรรม
- ขยายไฟฟ้าสู่สถานประกอบการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่พี่น้องประชาชน

๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ ภาคเกษตรกรรม

- สนับสนุนภาคการเกษตรให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดและศักยภาพของประชาชนในตำบล
- ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่
- ส่งเสริมให้มีการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ลดปุ๋ยเคมี
- สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนและปัจจัยการผลิต
- พัฒนาการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อสนับสนุนนโยบายหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- พัฒนาและส่งเสริมระบบตลาดของสินค้า

๔.๒. ภาคอุตสาหกรรม

- จัดทำโครงการกองทุนเศรษฐกิจชุมชน เพื่อสนับสนุนกองทุนต่างๆ
- ส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือนทุกชุมชน หมู่บ้าน ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมหลักของตำบลให้ได้รับการพัฒนาและขยายกิจการได้มากขึ้น เพื่อให้เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ให้มากขึ้น
- จะร่วมมือกับกลุ่มแม่บ้าน เพื่อหาช่องทางในการพัฒนาอาชีพ
- ส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือนที่มีศักยภาพ รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพกลุ่มอุตสาหกรรมที่อ่อนแอ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมครัวเรือน ตลอดจนเพิ่มมูลค่าผลผลิตและ

จัดหาตลาดรองรับ

- ส่งเสริมพัฒนาอาชีพเกษตรกรและกลุ่มอาชีพอื่นๆ ควบคู่ไปกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการเพิ่มมูลค่าและให้ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อตามแนวทฤษฎีใหม่และเกษตรอินทรีย์ เพื่ออนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมโครงการพัฒนา ศึกษางานของบุคลากรและกลุ่มอาชีพ

๕. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมและสนับสนุนในการปลูกป่า ปลูกต้นไม้ในแต่ละปี เพื่อลดภาวะโลกร้อน
- แก้ไขปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย ธรรมชาติให้มีการจัดการขยะมูลฝอย โดยการคัดแยก และการกำจัดขยะให้ถูกวิธีและจัดกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชน สร้างคุณค่าจากขยะ และที่ทิ้งขยะให้ถูกที่
- ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์
- ปรับปรุงแหล่งน้ำ แหล่งทรัพยากรธรรมชาติให้อยู่ในสภาพที่อำนวยประโยชน์แก่ประชาชนให้มากที่สุด บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรที่เสื่อมโทรม
- จัดให้มีสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยในตำบล แต่ละหมู่บ้าน

๖. ด้านการเมืองและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- จะเชิดชูสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยเพิ่มบทบาทและหน้าที่ของ อปพร.
- ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
- ปรับปรุงพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สามารถบริการประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วและเป็นธรรมเสริมสร้างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสม
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองจะสนับสนุนการเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตย เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ส่งเสริมให้หน่วยอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแบบบูรณาการ

๗. นโยบายการมีส่วนร่วมของประชาชน

- องค์การบริหารส่วนตำบลสนักัง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ตั้งแต่การรับข้อมูลข่าวสาร แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ ทำอะไร การประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดซื้อจัด – จัดจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การเสนอข้อบัญญัติต่างๆ

๘. นโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

- จะสนับสนุนและดำเนินการเพื่อให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม โดยสนับสนุนให้หลักการป้องกันนำหน้าการปราบปรามโดยประสานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้เสพต้องได้รับการรักษา ผู้ค้าต้องได้รับการลงโทษตามกฎหมาย
- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมรณรงค์ป้องกันยาเสพติด ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กรอบยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“เศรษฐกิจดี สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานทั่วถึง สิ่งแวดล้อมสะอาดปลอดภัย สุขชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถพึ่งพาตนเองได้”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีทั้งหมด ๕ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

(๑) การกิจที่จะดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

- ๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุน
- ๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ เพื่อประชาชน
- ๑.๓ พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
- ๑.๔ พัฒนาองค์ความรู้ ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพ รวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

(๒) การกิจที่จะดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

- ๒.๑ พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๒ อนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๔

- ๒.๓ ส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ องค์กรชุมชนหรือภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.๔ ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาศักยภาพคน ในชุมชนและท้องถิ่น
- ๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชนกลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง
- ๒.๗ ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชน ให้มีทักษะชีวิตเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

(๓) การกิจที่จะดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

- ๓.๑ อนุรักษ์ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน

๓.๒ พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเพื่อการบริหารจัดการด้านมลภาวะ

(๔) การกิจที่จะดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

๔.๑ ปกป้อง และเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๔.๒ แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๓ พัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๔ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหายาเสพติด

๔.๕ เสริมสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ของคนในชาติ

๔.๖ เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชน

(๕) การกิจที่จะดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

๕.๑ บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม

๕.๓ พัฒนาสมรรถนะขององค์กรและบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างเวทีเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง

๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๓. พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

๔. ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชน ให้พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๖. ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

๗. ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ท้องถิ่นโคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

๑๒. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑	ด้านพัฒนาระบบเศรษฐกิจ	งานก่อสร้างพื้นฐาน	อุตสาหกรรมและการโยธา	กองช่าง	องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการเกษตร	สำนักปลัด	
๒	ด้านพัฒนาสังคมการศึกษาและวัฒนธรรม	บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัด	
		บริหารงานทั่วไป	แผนงานศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ	กองการศึกษา	
		บริหารงานทั่วไป	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษา	
๓.	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	บริหารงานทั่วไป	สาธารณสุข	สำนักปลัด	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสร้างความเข้มแข็ง	สำนักปลัด	
๔	ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสร้างความเข้มแข็ง	สำนักปลัด	
		บริหารงานทั่วไป	รักษาความสงบภายใน	สำนักปลัด	
		บริหารงานทั่วไป	ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัด	
๕	ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	บริหารงานทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	
		บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัด	
๕	๕ ยุทธศาสตร์	๓ ด้าน	๘ แผนงาน	๓ สำนัก	

แผนงาน

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป
๒. แผนงานการรักษาความสงบภายใน
๓. แผนงานการศึกษา
๔. แผนงานสาธารณสุข
๕. แผนงานสังคมสงเคราะห์
๖. แผนงานสร้างความเข้มแข็ง

๗. แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ

๘. แผนงานงบกลาง

๙. แผนงานการพาณิชย์

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลและยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้ทราบว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลสันโคงค์มีภารกิจและหน้าที่จะต้องทำอะไรบ้าง ตามการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโคงค์ จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมาย และคดีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทอดรองประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปาตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาท้องถิ่น การวางแผนการศึกษาของสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมวิจัย การวางแผนโครงการ สำรวจ การเก็บข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณานโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา การส่งเสริมกีฬาและการท่องเที่ยว การอนุรักษ์และ

ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การเข้าสู่ระบบแท่งและระบบจำแนกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งมีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

- ๑) ตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง
- ๒) ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ และ
- ๓) ตำแหน่ง ประเภททั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้จัดระดับชั้นงานตามประเภทตำแหน่ง คือ ประเภทตำแหน่งบริหารคือ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง จำนวน ๔ กอง ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ก็ได้กำหนดตำแหน่งไว้ตามปริมาณงาน โดยเน้นความประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แจ้งเรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มี ๔ ประเภท ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง จึงกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ โดยมี การพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ วิธีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๓. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๓.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๓.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้ดำเนินการคำนวณจากปริมาณงาน และจำนวนคนที่ใช้ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น โดยรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อไป เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

(สำหรับการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละตำแหน่งได้นำเสนอในแนบท้ายแผนอัตรากำลังนี้)

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ครบทุกส่วนราชการ โดยมีการเก็บปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการ/รายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใดนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่พึงมี มีการแสดงรายการหรือระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง (เอกสารตามภาคผนวก) จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนตำบลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาฬิกาต่อปี ดังนี้

การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของสำนักปลัดมีดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาฬิกา	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตราค่าจ้างที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘๖,๐๘๐	๑.๐๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	๙๒,๕๔๐	๑.๑๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	๙๒,๕๔๐	๑.๑๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๐๐,๐๘๐	๑.๒๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นักพัฒนาชุมชน	๑๐๑,๓๖๐	๑.๒๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๘๘,๒๐๐	๑.๐๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๖๘,๑๔๐	๐.๘๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๙๖,๕๐๐	๑.๑๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๗๒,๓๙๐	๐.๘๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๖๕,๖๕๐	๐.๗๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๙๓,๔๔๐	๑.๑๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๗๗,๓๘๕	๐.๙๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๗๒,๓๙๐	๐.๘๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๗๒,๓๙๐	๐.๘๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตราค่าจ้าง			๑๕.๐๕	๑๔	
			เพิ่ม/ลด		

จากการคำนวณอัตราค่าจ้างที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตราค่าจ้าง อยู่ที่ ๑๕.๐๕ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑๔ คน (รวมปลัด อบต.) ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัด สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่

การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองคลังมีดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๘๓,๓๓๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	๘๓,๓๓๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๑๗,๕๔๐	๑.๔๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๕๓,๙๐๕	๐.๖๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๙๔,๕๐๐	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๗๗,๓๘๕	๐.๙๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๑๗,๕๔๐	๑.๔๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๘.๕๗	๘	
			เพิ่ม/ลด		-

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๘.๕๗ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๘ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองคลังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองช่างมีดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๕๒,๓๖๐	๑.๘๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒.	นายช่างโยธา	๑๕๖,๘๖๐	๑.๘๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘๕,๒๐๐	๑.๐๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๘๖,๖๔๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๐๖,๔๐๐	๑.๒๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๗.๐๙	๕	
			เพิ่ม/ลด		-

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๗.๐๙ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๕ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองช่าง สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๙๖,๕๐๐	๑.๑๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นักวิชาการศึกษา	๑๐๓,๗๔๐	๑.๒๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานครู				
๓	นางสาวบุปผา คนสนิท	๑๓๕,๘๗๐	๑.๖๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นางอาริสาร์ อารมสวะ	๑๓๕,๘๗๐	๑.๖๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นางสาวกาญจนา รัตนวรรณิ	๑๓๕,๘๗๐	๑.๖๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นางสาวสายรุ้ง รัตนวรรณิ	๑๓๕,๘๗๐	๑.๖๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นางสาวไข่มุก จิตรจักร์	๑๓๕,๘๗๐	๑.๖๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๘	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	๙๑,๓๒๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๙๑,๓๒๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)				
๑๐	นางสาวนิภาพรรณ เครือสาร	๙๑,๓๒๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	นางสาวพรวิภา ไชยสาร	๙๑,๓๒๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	๙๑,๓๒๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	รวม		๑๖.๑๑	๑๒	
			เพิ่ม/ลด		

จากการคำนวณอัตราากำลังที่ต้องการของกองการศึกษาฯ มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๖.๑๑ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑๒ คน ปริมาณงานและบุคลากรในกองการศึกษาฯ สามารถ ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

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

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้มีส่วนได้เสีย หรือนำประเด็นต่าง ๆ มาพิจารณา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่

เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามมาโดยแต่ละส่วนงานจะต้องประกอบด้วย หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ, หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานภารกิจหลักตามกฎหมาย และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นๆ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้อง ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใดในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคมการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน อนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน การปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้

ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริงรวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชนให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชารัฐ

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น

การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๐๓ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปอีก ๑ ปี

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุครบ ๖๐ ปี ในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ คน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน และมีอายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้น ในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนศรีชุม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร
ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

อบต.สันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา			อบต.ดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่ มีนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่งที่ มีนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
ปลัด อบต (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัด อบต (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
			รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
สำนักปลัด			สำนักปลัด		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑		นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-
นักป้องกันฯ (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.ชง.)	๑	-	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	นักการภารโรง	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒	-	พนักงานขับรถยนต์	๑	-
กองคลัง			คนงานทั่วไป	๑	-
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล		
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	-	ครู (คศ.๑)	๒	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			กองคลัง		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-
			เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คนงานทั่วไป	๑	-

อบต.สันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา			อบต.ดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	-
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	คนงานทั่วไป	๑	-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ฯ ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันโค้ง					
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล					
ครู (คศ.๒)	๑	-			
ครู (คศ.๑)	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป					
ผู้ดูแลเด็ก	๒	-			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ราษฎร์บำรุง					
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล					
ครู (คศ.๒)	๑	-			
ครู (คศ.๑)	๒	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	-			
พนักงานจ้างทั่วไป					
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-			
รวม	๓๙	๑	รวม	๓๔	-
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.สันโค้ง	๓๙ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.ดงสุวรรณ	๓๔ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓		
จำนวน ๔๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท			จำนวน ๓๖,๙๔๐,๐๐๐ บาท		

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร
ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

อบต.สันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา			อบต.ดอนศรีชุม อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่ มีนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่งที่ มีนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
			รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
สำนักปลัด			สำนักปลัด		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑		นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-
นักป้องกันฯ (ปก./ชก.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	นักป้องกันฯ (ปก./ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานครุภัณฑ์การบริหารส่วนตำบล		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	-	ครู (คศ.๑)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	-	ลูกจ้างประจำ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
กองคลัง			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	-
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานดับเพลิง	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	คนงานทั่วไป	๒	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	กองคลัง		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
			นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-
			นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	-
			เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-

อบต.สันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา			อบต.ดอนศรีชุม อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-			
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-			
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-			
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันโค้ง					
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล					
ครู (คศ.๒)	๑	-			
ครู (คศ.๑)	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป					
ผู้ดูแลเด็ก	๒	-			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ราษฎร์บำรุง					
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล					
ครู (คศ.๒)	๑	-			
ครู (คศ.๑)	๒	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	-			
พนักงานจ้างทั่วไป					
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-			
รวม	๓๙	๑	รวม	๒๖	-
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.สันโค้ง	๓๙ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.ดอนศรีชุม	๒๖ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓		
จำนวน ๔๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท			จำนวน ๒๗,๒๒๘,๙๑๑ บาท		

ตารางเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง

อบต.	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
สันโค้ง	๑๗	๐	๕	๑๔	๓	๓๙
ดงสุวรรณ	๑๙	๐	๒	๗	๖	๓๔
ดอนศรีชุม	๑๕	๑	๑	๕	๔	๒๖

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง และองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงทั้งสองแห่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งมีพื้นที่จำนวนประชากร และหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบมากกว่า จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เมื่อเทียบกับความรับผิดชอบและปริมาณงานในการปฏิบัติงาน มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มียู่ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้ประกาศประชาสัมพันธ์ รับโอนแล้ว หากยังไม่สามารถสรรหาคนมาดำรงตำแหน่งได้ก็จะร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนและจะขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยให้ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๗ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายประจำ ฝ่ายการเมือง และรวมถึงพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั่วๆไปใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง

มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง อาณาเขต และสภาพทั่วไป

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขต/เขตการปกครอง

ตำบลสันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา อยู่ห่างจากอำเภอดอกคำใต้ประมาณ ๖ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดพะเยา ประมาณ ๒๓ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

-ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้
-ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลดอนศรีชุม และตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้
-ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอปง
-ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลสว่างอารมณ์ และตำบลดอนศรีชุม อำเภอดอกคำใต้

๑.๒ สภาพภูมิประเทศและสภาพภูมิอากาศ

สภาพภูมิประเทศ ลักษณะภูมิประเทศจะประกอบด้วย พื้นที่ราบต่ำ พื้นที่ราบสูง และพื้นที่เทือกเขาโดยพื้นที่ของตำบลบางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ละแวกรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเวียงลอ ตำบลสันโค้งมีพื้นที่ซึ่งรวมกับพื้นที่ของตำบลสว่างอารมณ์ที่ยุบรวม โดยมีพื้นที่ทั้งสิ้นหลังจากยุบรวม ๕๓,๑๒๕ ไร่ หรือประมาณ ๘๕ ตารางกิโลเมตร

สภาพภูมิอากาศ ลักษณะภูมิอากาศประกอบด้วย ฤดูกาลต่างๆ แบ่งออกเป็น ๓ ฤดูกาลดังนี้

-ฤดูหนาว จะเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ โดยจะมีอากาศหนาวเย็นประมาณช่วงเดือนธันวาคม และเดือนมกราคม อุณหภูมิโดยเฉลี่ยประมาณ ๑๗ – ๑๙ องศา-เซลเซียส

-ฤดูร้อน จะเริ่มประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคมอุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ ๓๕ – ๔๐ องศาเซลเซียส

-ฤดูฝน จะเริ่มกลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม ซึ่งฝนจะตกชุกมากในช่วงเดือนสิงหาคม และเดือนกันยายน ปริมาณน้ำฝน โดยเฉลี่ย ๑,๑๓๐ มิลลิเมตร / ปี

๑.๓ จำนวนหมู่บ้าน

ตำบลสันโค้งมีจำนวนหมู่บ้านในเขตการปกครองรวม ๑๑ หมู่บ้าน ๑,๘๑๔ หลังคาเรือน และมีพื้นที่ตำบลสว่างอารมณ์ที่ยุบรวม จำนวน ๒ หมู่บ้าน ๒๘ หลังคาเรือน รวมทั้งสิ้น ๑๓ หมู่บ้าน ๑,๘๔๒ หลังคาเรือน

๑.๔ จำนวนประชากร

ตำบลสันโค้งมีจำนวนประชากรรวม ๖,๕๔๓ คน แยกเป็นชาย ๓,๑๗๒ คน หญิง ๓,๓๗๑ คน โดยมีความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย ๗๑.๖๕ คน / ตารางกิโลเมตร โดยมีรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านสันโค้ง	๒๑๔	๓๑๘	๓๕๘	๖๗๖
๒	บ้านสันป่าตอง	๑๙๕	๓๑๒	๓๖๒	๖๗๔
๓	บ้านห้วยทรายเลื่อน	๑๗๔	๓๐๓	๒๗๙	๕๘๒
๔	บ้านจำไก่อ	๑๕๕	๒๘๑	๒๗๑	๕๕๒
๕	บ้านใหม่ราษฎร์บำรุง	๑๙๒	๓๕๖	๓๘๖	๗๔๒
๖	บ้านใหม่พัฒนา	๑๕๒	๒๕๗	๒๙๙	๕๕๖
๗	บ้านร่องชมพู	๑๓๖	๒๓๕	๒๔๔	๔๗๙
๘	บ้านชาติภูไท	๒๑๓	๔๓๒	๔๑๘	๘๖๐
๙	บ้านห้วยทรายแก้ว	๑๕๐	๒๐๙	๒๖๐	๔๖๙
๑๐	บ้านใหม่สันกลาง	๑๐๔	๑๙๖	๒๐๔	๔๐๐
๑๑	บ้านใหม่ดอนเจริญ	๑๒๙	๒๓๖	๒๕๐	๔๘๖
๔	บ้านสานไซงาม	๒๑	๓๓	๒๔	๕๗
๘	บ้านดอนศรีชุม	๗	๔	๖	๑๐
	รวม	๑,๘๔๒	๓,๑๗๒	๓,๓๗๑	๖,๕๔๓

๒) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ

ประชากรในตำบลสันโค้งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรมเป็นหลัก พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่นา นอกจากนั้นจะมีการปลูกพืชไร่ประเภทข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ถั่วเขียว ถั่วดำ และผลไม้ การประกอบอาชีพทางการเกษตรส่วนใหญ่จะเป็นการทำเกษตรแบบผสมผสานสำหรับการประกอบอาชีพอื่นๆ รองลงมาเป็นการประกอบอาชีพรับจ้าง ค้าขาย และรับราชการ

๓) ข้อมูลด้านการศึกษา สาธารณสุข ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๑ การศึกษา

ตำบลสันโค้งมีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่จำนวน ๓ แห่ง โดยเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๑ แห่ง สำหรับศูนย์เด็กเล็กมีจำนวน ๒ แห่ง

๓.๒ สาธารณสุข

สถานบริการสาธารณสุขในตำบลสันโค้ง จะประกอบด้วยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในเขตบ้านสันโค้ง หมู่ที่ ๑ และบ้านใหม่ดอนเจริญ หมู่ที่ ๑๑ นอกจากนั้นยังมีศูนย์สาธารณสุขชุมชนหมู่บ้านละ ๑ แห่ง ให้บริการในการตรวจเฝ้าระวังโรค การประชาสัมพันธ์สื่อความรู้ด้านสาธารณสุข ซึ่งดำเนินการโดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

๓.๓ ศาสนา

ตำบลสันโค้งมีทั้งวัด และสำนักสงฆ์อยู่ในพื้นที่จำนวนรวมทั้งสิ้น ๙ แห่งโดยเป็นวัดจำนวน ๗ แห่ง และสำนักสงฆ์ จำนวน ๒ แห่ง สำหรับโบสถ์คริสต์และมัสยิดไม่มีตั้งอยู่ในพื้นที่ การนับถือศาสนาของประชาชนในตำบลส่วนใหญ่จะนับถือพุทธ

๔) ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภค - บริโภค

- อ่างเก็บน้ำขนาดเล็ก จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

๑. อ่างเก็บน้ำห้วยชมพู อยู่ในเขต หมู่ที่ ๑๑
๒. อ่างเก็บน้ำห้วยผาหนี อยู่ในเขตหมู่ที่ ๘
๓. อ่างเก็บน้ำห้วยตาดแซะ อยู่ในเขตหมู่ที่ ๙

- ห้วยจำนวน ๒๐ แห่ง

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| ๑. ห้วยโป่งวอก หมู่ที่ ๘ | ๒. ห้วยปางช้าง หมู่ที่ ๓ |
| ๓. ห้วยดงหมื่น หมู่ที่ ๕ | ๔. ห้วยลึก หมู่ที่ ๖ |
| ๕. ห้วยจำค่า หมู่ที่ ๖ | ๖. ห้วยชมพู หมู่ที่ ๑๑ |
| ๗. ห้วยพญาคำลือ หมู่ที่ ๖ | ๘. ห้วยบ้า หมู่ที่ ๖ |
| ๙. ห้วยสี่เสียด หมู่ที่ ๙ | ๑๐. ห้วยสองสบ หมู่ที่ ๙ |
| ๑๑. ห้วยจำห้า หมู่ที่ ๙ | ๑๒. ห้วยกั่ว หมู่ที่ ๙ |
| ๑๓. ห้วยโป่ง หมู่ที่ ๘ | ๑๔. ห้วยจำอ้อ หมู่ที่ ๘ |
| ๑๕. ห้วยป่าหอบ หมู่ที่ ๖ | ๑๖. ห้วยผาหนีบ หมู่ที่ ๘ |
| ๑๗. ห้วยป่าดำ | ๑๘. ห้วยงูเหลือม หมู่ที่ ๖ |
| ๑๙. ห้วยจำโหวด | ๒๐. ห้วยทิดลือ |

๕) ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้มีการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยในตำบลมีสถานีตำรวจชุมชนจำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ในเขตบ้านจำไก่ หมู่ที่ ๔ มีเจ้าหน้าที่ตำรวจและอาสาสมัครประจำสถานีมีตลอด ๒๔ ชั่วโมง และศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตั้งอยู่ในบริเวณที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งซึ่งได้ให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย

วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีความครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญอะไรบ้าง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๑.๓ การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- ๑.๔ การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้าไม่ทั่วถึงตามความต้องการของประชาชน
- ๑.๕ งบประมาณในการดำเนินการด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอ

๒) ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพของประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตร และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- ๒.๒ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำในขณะที่ต้นทุนในการผลิตสูง ไม่คุ้มทุนในการผลิต และตลาดรองรับผลผลิตยังไม่แน่นอน
- ๒.๓ แรงงานว่างงาน ส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพและรายได้เสริมหลังฤดูการเก็บเกี่ยว
- ๒.๔ ประชาชนขาดองค์ความรู้และการพัฒนาทักษะเพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๒.๕ การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

๒.๘ ไม่มีตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๓) ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการเมืองเกิดความแตกแยกในหมู่ประชาชน ทำให้ชุมชนขาดความเข้มแข็ง

๓.๒ ปัญหายาเสพติด

๓.๓ ปัญหาครอบครัวแตกแยกและหย่าร้าง

๓.๔ การดูแลและการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

๓.๕ การส่งเสริมให้เด็ก/เยาวชนรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๓.๖ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ปัญหาศีลธรรมเสื่อมโทรมของคนรุ่นใหม่

๓.๗ การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

๔) ด้านการเมืองการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑ ผู้นำท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบฯ ของทางราชการ และบทบาทหน้าที่ของตนเอง

๔.๒ ประชาชนขาดความสนใจ และไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่วางไว้ได้อย่างครบถ้วน

๔.๔ ที่ทำการของ อบต. ไม่สามารถอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชนได้ครบทุกด้าน

๔.๕ ขาดความร่วมมือในการเสียภาษีอากรจากประชาชนบางส่วน

๔.๖ ขาดแคลนเครื่องมือ เครื่องใช้เพื่อบริการประชาชนและการปฏิบัติงานต่างๆ

๔.๗ ขาดการนำข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่นมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์

๔.๘ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของท้องถิ่น ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๔.๙ บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

๔.๑๐ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การบุกรุกพื้นที่ป่าชุมชน

๕.๒ เกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมีในการทำเกษตร ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพและเกิดสารพิษตกค้าง

๕.๓ ประชาชนยังขาดจิตสำนึกเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๔ ปัญหามลพิษในท้องถิ่นจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์

๕.๕ การเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะและขาดจิตสำนึกในการบริหารจัดการขยะ

๕.๖ ปัญหาการขาดสถานที่กำจัดขยะ และไม่มีรถเก็บขยะ

๕.๗ ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำเกษตรมีปริมาณมาก ทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

๕.๘ ปัญหามลพิษจากการทำกิจกรรมต่างๆ ของประชาชน

๕.๙ ปัญหาน้ำเสียจากชุมชนขาดการบำบัด และทางระบายน้ำมีไม่เพียงพอ

๕.๑๐ ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง เป็นต้น

๖) ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพอนามัยที่ถูกต้อง

๖.๒ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคที่ถูกต้อง

๖.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๓ ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ต้องการให้ปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาถนน ถนนภายในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้กัน
ได้สะดวก และขยายความกว้างของถนน
- ๑.๒ ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ต้องการให้มีการปรับปรุง พัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อลดต้นทุนในการขนถ่าย
สินค้าจากแหล่งผลิตสู่บ้านและจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ๑.๔ ปรับปรุงขยายเขตพื้นที่บริการระบบประปาหมู่บ้านและก่อสร้างประปาหมู่บ้าน
- ๑.๕ ต้องการมีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรตลอดทั้งปี
- ๑.๖ ต้องการมีน้ำเพื่อการบริโภคอุปโภคที่เพียงพอตลอดทั้งปี
- ๑.๗ ต้องการมีร่องระบายน้ำในหมู่บ้าน

๒) ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้องการให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้
- ๒.๒ ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ๒.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๔ ต้องการมีอาชีพเสริมให้กับประชาชนหลังจากว่างงานจากอาชีพหลัก
- ๒.๕ ต้องการให้มีการจัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ หรือรวมกลุ่มอาชีพเพื่อหาแหล่งเงินทุนนำมาลงทุนเพื่อ
ประกอบอาชีพ
- ๒.๖ ต้องการให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพสินค้าทางการเกษตรให้มีคุณภาพ
- ๒.๗ ต้องการส่งเสริมให้มีการค้าการลงทุนในท้องถิ่น
- ๒.๘ ต้องการได้รับการฝึกอบรมความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย และส่งเสริมการประกอบอาชีพ
ต่างๆ เพื่อเสริมรายได้และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๙ ต้องการเมล็ดพันธุ์พืชใหม่ๆ ที่ให้ผลผลิตสูง
- ๒.๑๐ ต้องการเพิ่มความรู้ด้านการเพิ่มผลผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และข้อมูล
ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการผลิตทางการเกษตร

๓) ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการได้รับการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- ๓.๒ ต้องการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๓ ต้องการให้เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับการสงเคราะห์อย่างทั่วถึง
- ๓.๔ ต้องการให้มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
- ๓.๕ ต้องการให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดภายในชุมชน

๔) ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ ให้ความรู้แก่ประชาชนด้านสุขศึกษาและการดูแลสุขภาพอนามัย
- ๔.๒ ต้องการให้ประชาชนรู้จักวิธีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน
- ๔.๓ การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคระบาดที่เป็นอันตรายอื่นๆ
- ๔.๔ จัดระบบสุขภาพในชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ เช่น การระบายน้ำ การกำจัดขยะจากครัวเรือน
- ๔.๕ ต้องการให้มีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ
- ๔.๖ ต้องการให้มีการกำจัดขยะมูลฝอยให้หมดทุกหมู่บ้าน
- ๔.๗ สนับสนุนส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น จัดการแข่งขันกีฬา สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา
- ๔.๘ ปรับปรุงศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนให้อยู่ในสภาพที่ดีสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างดี

๕) ความต้องการด้านการศึกษา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๕.๑ ต้องการการส่งเสริมด้านการศึกษา
- ๕.๒ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ การขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกคนที่ต้องการศึกษาเล่าเรียน
- ๕.๓ การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๕.๔ การส่งเสริมและรักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- ๕.๖ ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาอาชีพ
- ๕.๗ การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

๖) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๖.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้หลักการบริหารให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่น
- ๖.๒ สนับสนุนการมีส่วนร่วมการจัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน และการตรวจสอบภาคประชาชน
- ๖.๓ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- ๖.๔ จัดหาครุภัณฑ์และอุปกรณ์ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน
- ๖.๕ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๖ พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถ สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๗ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ
- ๖.๘ พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นให้สามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น
- ๖.๙ จัดทำโครงการ อบต.พบประชาชนหรือจัดประชาสัมพันธ์การให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการรับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๑๐ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

๗) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๗.๑ การสร้างความตระหนัก ปลุกฝังค่านิยมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน
- ๗.๒ การส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าไม้ ต้นน้ำ ที่กักเก็บน้ำ
- ๗.๔ การส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม
- ๗.๕ การส่งเสริมให้มีการทำเกษตรอินทรีย์แทนการใช้สารเคมี เพื่อปรับปรุงคุณภาพดินและน้ำ
- ๗.๖ สร้างจิตสำนึกในการจัดการขยะในชุมชน การคัดแยกขยะ การกำจัดขยะ และสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ
- ๗.๗ จัดให้มีระบบกำจัดขยะ และจัดหาสถานที่ทิ้งอย่างเหมาะสม
- ๗.๘ ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในบริเวณบ้าน ห้วยไร่ ปลายนา และที่สาธารณะ
- ๗.๙ การแก้ไขปัญหาผลกระทบจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- ๗.๑๐ ต้องการปรับปรุงทัศนียภาพภายในตำบลให้น่าอยู่ พัฒนาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ANALYSIS องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลและยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้ทราบว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องทำอะไรบ้าง โดยได้วิเคราะห์ตามบริบทที่เกี่ยวข้องมาทำการวิเคราะห์ ศึกษาความเป็นไปได้ มาเป็นแนวทางดำเนินงาน จากการศึกษาวิเคราะห์แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งนั้น ปรากฏว่างบประมาณส่วนใหญ่ นำมาพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และการพัฒนาด้านอื่นๆ เช่น การพัฒนาแหล่งน้ำ ถนนในหมู่บ้านและสู่พื้นที่การเกษตร การสาธารณสุข ด้านสังคม ด้านการศึกษา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น การบริหารการปกครองและอื่นๆ ปรากฏตามแผนงานและโครงการต่างๆ ภายในตำบล ซึ่งประชาชนยังมีความต้องการที่จะให้มีการก่อสร้างด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้านเพื่อความสะดวกในการคมนาคม ถนนลูกรังบดอัดเข้าสู่พื้นที่การเกษตร ซึ่งจะทำให้เกษตรกรสามารถขนส่งผลผลิตออกจากพื้นที่การเกษตรได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีความต้องการขุดลอก แหล่งน้ำ เพื่อให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ได้ในการอุปโภคบริโภค สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำใช้ในการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตรในฤดูแล้งได้ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้ดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่ตำบลสันโค้ง โดยมีแผนงาน/โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุน และดำเนินการต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล รายได้ที่จัดเก็บเอง รวมทั้งภาษีอากรและค่าธรรมเนียมต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุข ด้านสังคม ด้านการศึกษาศาสนาประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การบริหารการปกครอง และอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๗) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม กีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๘) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๐) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๓) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๔) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘) และมาตรา ๑๖ (๑๑))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโด้งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐ และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินงานตามภารกิจโดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโด้ง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตโดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโด้งด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS จากการวิเคราะห์ และประมวลผล เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น พร้อมทั้งได้มีการประเมินถึง ปัจจัยด้านต่างๆ ที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อหรือปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกและภายใน และปัจจัยที่ไม่เอื้อจาก ภายนอกและภายใน สามารถนำมาสรุปผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS ดังรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง (Strenght)

๑. เป็นแหล่งเกษตรกรรมที่สำคัญของอำเภอ
๒. การคมนาคมติดต่อระหว่างหมู่บ้าน และพื้นที่ใกล้เคียงสามารถติดต่อกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
๓. มีเส้นทางผ่านไปยังอำเภอดอกคำใต้ และจังหวัดเชียงรายได้อย่างสะดวก
๔. เป็นแหล่งภูมิปัญญาในการทำเครื่องจักสาน และหัตถกรรมอีสาน-ล้านนา
๕. อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้รับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง
๖. มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๗. สามารถออกกฎหมาย (ข้อบัญญัติท้องถิ่น) ใช้อยู่บังคับในพื้นที่ได้เอง
๘. มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๙. มีกลุ่มมวลชนจัดตั้งและกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งเศรษฐกิจของตำบล
๑๐. มีผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP ในพื้นที่ที่สามารถเผยแพร่และถ่ายทอดสู่พื้นที่ต่างๆ ทำให้เป็นจุดศึกษา และจุดสนใจของอำเภอ และจังหวัด

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายที่จำเป็น และกลุ่มเกษตรกร/ กลุ่มอาชีพไม่มีการรวมกลุ่มกันอย่างยั่งยืน
๒. เกิดความขัดแย้งของกลุ่มผลประโยชน์บางกลุ่มในพื้นที่
๓. ปัญหาภัยธรรมชาติซ้ำซ้อน
๔. เกษตรกรขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ และการเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตร, การตลาด
๕. ปัญหาหนี้สิน และขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
๖. การจัดเก็บรายได้ยังไม่ทั่วถึง
๗. ประชาชนขาดความใส่ใจในการดูแลรักษาสุขภาพของตนเอง
๘. ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๙. นักการเมืองท้องถิ่นยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง
๑๐. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและท้องถิ่น
๑๑. ระดับการศึกษาของประชาชนในท้องถิ่นยังไม่สูงมากนัก
๑๒. การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐยังไม่เพียงพอในการดำเนินงาน เช่น เครื่องจักรกล เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้เพื่อการพัฒนา ยังไม่เพียงพอในการดำเนินงาน
๑๔. ขาดการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน
๑๕. มีปัญหาทางด้านสังคมที่ต้องเฝ้าระวังซึ่งจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวและชุมชนเช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงของเด็ก และเยาวชน ฯลฯ

โอกาส (Opportunity)

๑. เป็นแหล่งลงทุนทางอุตสาหกรรมครัวเรือน
๒. สามารถรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนเมืองได้
๓. ประชาชนในพื้นที่มีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๔. ภาครัฐได้มีนโยบายเรื่องการถ่ายโอนงานเกี่ยวกับการพัฒนาให้ท้องถิ่นดำเนินการ และให้ความสำคัญอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้น
๕. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชน การดำเนินงานโครงการต่างๆ จึงมุ่งประโยชน์ต่อประชาชนเป็นหลัก
๖. มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการนโยบาย การเงิน การคลัง ทำให้เกิดความคล่องตัวในการพัฒนา
๗. พื้นที่อยู่ใกล้ตัวอำเภอและจังหวัด ส่งผลต่อการเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๘. มีงบประมาณในการบริหารจัดการ และมีความเป็นอิสระในการพัฒนาท้องถิ่น

ข้อจำกัดหรือภัยคุกคาม (Threat)

๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรยังไม่เพียงพอในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ครอบคลุมทุกด้าน
๒. พื้นที่เกษตรกรรมส่วนใหญ่ไม่สามารถเพาะปลูกได้ตลอดปี
๓. การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินยังไม่สำเร็จตามเป้าหมาย จึงไม่สามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น
๔. พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ทำให้ส่งผลกระทบต่อพัฒนาพื้นที่โดยรวม
๕. การพัฒนาท้องถิ่นยังไม่สามารถพัฒนาได้อย่างครอบคลุมทุกด้านเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรยังไม่เพียงพอในการดำเนินงาน
๖. ขอกฎหมาย ระเบียบ ประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนา มีข้อจำกัดส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

การวิเคราะห์ศักยภาพการดำเนินงานตามภารกิจตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบล
สันโค้งเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี มีถนนหลักสายพะเยา – เชียงคำ ตัดผ่าน
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีระบบประปาหมู่บ้าน บ่อน้ำตื้น บ่อน้ำบาดาล ไว้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีที่พอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบท ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านการพัฒนาในด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ ประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ
๖. มีโรงพยาบาลประจำอำเภออยู่ใกล้เขตพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังไม่สนใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจาก อบต. ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพะเยา โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสันโค้ง
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓.การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. ด้านการพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑.การดำเนินการและการให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลสันโค้งมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดพะเยาให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันไค้งจะดำเนินการ มีดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

- ๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๒ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๑.๓ การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๑.๔ การสงเคราะห์และการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๑.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และกิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- ๑.๗ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๑.๘ การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษา และการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๙ การจัดการศึกษา การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. การกิจกรรม

- ๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒.๒ การป้องกัน ปรามปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
- ๒.๓ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๒.๔ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๒.๕ ส่งเสริมการเกษตร
- ๒.๖ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๒.๗ การผังเมืองและการควบคุมอาคาร
- ๒.๘ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรสินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- ๒.๙ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒.๑๐ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๒.๑๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กร ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานนิติการ ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้นทุกปี	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์จากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยี ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการ ทัศนคติ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่าการบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัยและการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโด้ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความยากและคุณภาพของงานที่มากขึ้น จึงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ประกอบกับการกำหนดงานในส่วนราชการต่างๆ ยังไม่ครอบคลุมภารกิจที่รับผิดชอบได้ทุกภารกิจดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อบรรจุและให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการ และเพื่อให้เกิดการคล่องตัวในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันโด้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่ง ศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาในด้านต่าง ๆ และได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวแล้ว จึงนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ในกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นฝ่ายหรือส่วนราชการใหม่ต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและประสานงาน - งานประชาสัมพันธ์และข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานยาเสพติด - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการ - งานพัฒนาบุคลากร ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานแผนพัฒนายุทธศาสตร์ - งานแผนพัฒนาสามปี - งานแผนดำเนินงาน - งานติดตามและประเมินผลฯ - ประสานงานตามแผนงาน/โครงการ - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานควบคุมภายใน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานนิติการ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานรักษาความปลอดภัย - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือ พื้นฟู บรรเทาความเดือดร้อนผู้ประสบภัย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและประสานงาน - งานประชาสัมพันธ์และข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานยาเสพติด - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการ - งานพัฒนาบุคลากร ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานแผนพัฒนายุทธศาสตร์ - งานแผนพัฒนาสามปี - งานแผนดำเนินงาน - งานติดตามและประเมินผลฯ - ประสานงานตามแผนงาน/โครงการ - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานควบคุมภายใน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานนิติการ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานรักษาความปลอดภัย - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือ พื้นฟู บรรเทาความเดือดร้อนผู้ประสบภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.สำนักปลัด อบต.</u> ๑.๗ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับ - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค <u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงินและงานบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า ค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมแรงจูงรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม	<u>๑.สำนักปลัด อบต.</u> ๑.๗ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับ - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค <u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงินและงานบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า ค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมแรงจูงรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานงบประมาณ - งานวางแผนการดำเนินงาน - งานเกี่ยวกับข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและข้อมูลด้านการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษา - งานวินิจัยและสั่งการ และการให้คำปรึกษา แนะนำ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการเด็กและเยาวชน ๔.๓ งานส่งเสริมกิจการกีฬาและการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ - งานดูแลและบำรุงรักษาสถานกีฬาและศูนย์กีฬาประจำหมู่บ้านและตำบล	๓. กองช่าง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานงบประมาณ - งานวางแผนการดำเนินงาน - งานเกี่ยวกับข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและข้อมูลด้านการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษา - งานวินิจัยและสั่งการ และการให้คำปรึกษา แนะนำ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการเด็กและเยาวชน ๔.๓ งานส่งเสริมกิจการกีฬาและการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ - งานดูแลและบำรุงรักษาสถานกีฬาและศูนย์กีฬาประจำหมู่บ้านและตำบล	

วิเคราะห์การกำหนดภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งได้ทำการวิเคราะห์ในการกำหนดภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ เรื่องที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการเกี่ยวกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเรื่องที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้บังคับบัญชา เรื่องในหน้าที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณีพิเศษอื่นใด เรื่องที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการโดยเฉพาะ เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

สำนักปลัด อบต.

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอม ข้อพิพาทต่างๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการ ปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กำหนดตำแหน่งและมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กำหนดตำแหน่งและมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลหนักและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กำหนดตำแหน่งและมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจาก กระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วม สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

กำหนดตำแหน่งและมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	จำนวน	๕	อัตรา
๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำงาน ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน
 * วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
 (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)
 ** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที
 ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
 สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้จะวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งได้วิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คําค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีความเหมาะสม กับปริมาณงานไม่ซ้ำซ้อนกับตำแหน่งที่มีอยู่ และเพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจะนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

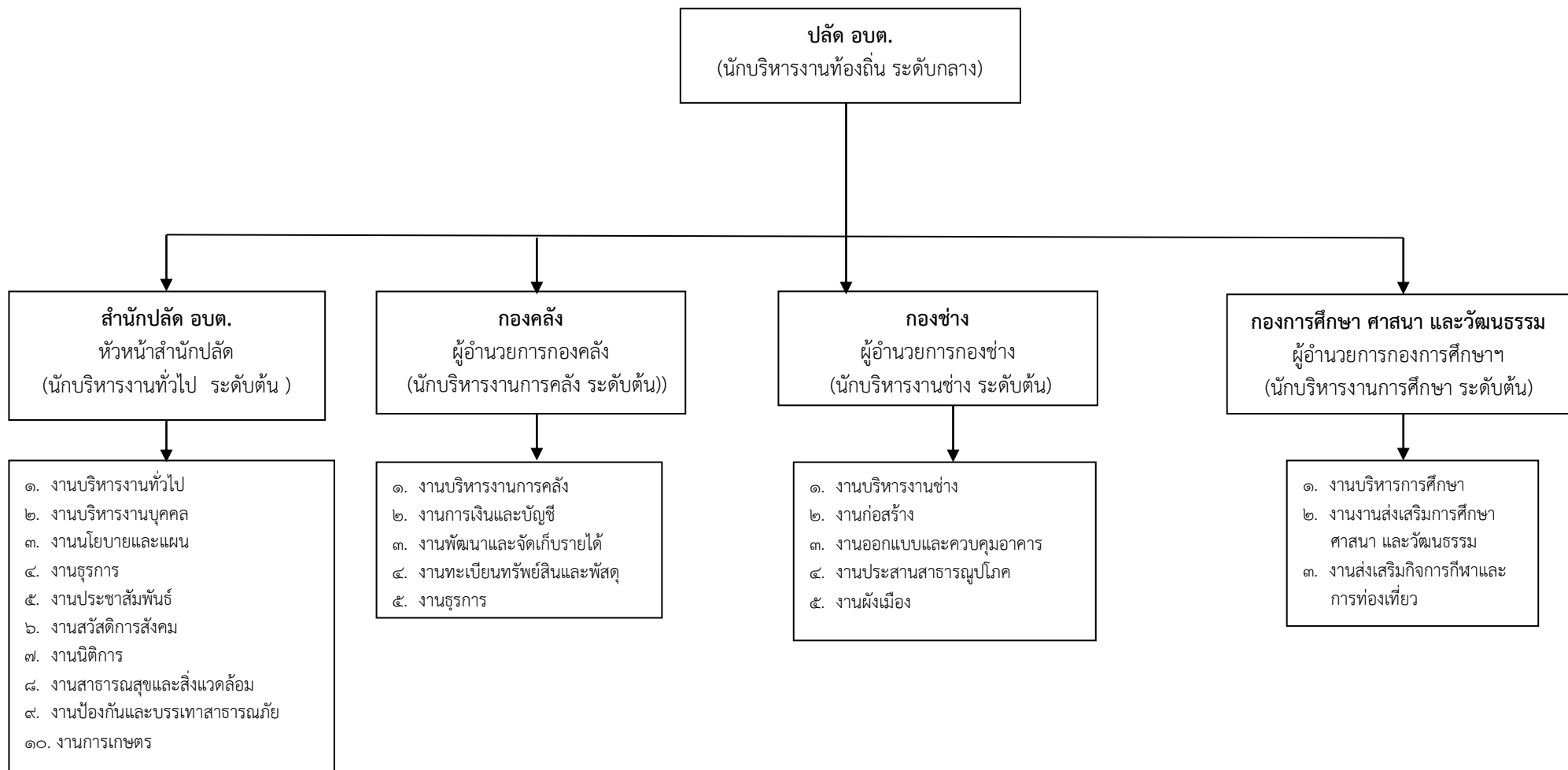
องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง(ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๓.นักบริหารการคลัง ต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
๒๑.นักบริหารงานช่าง ต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒.นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

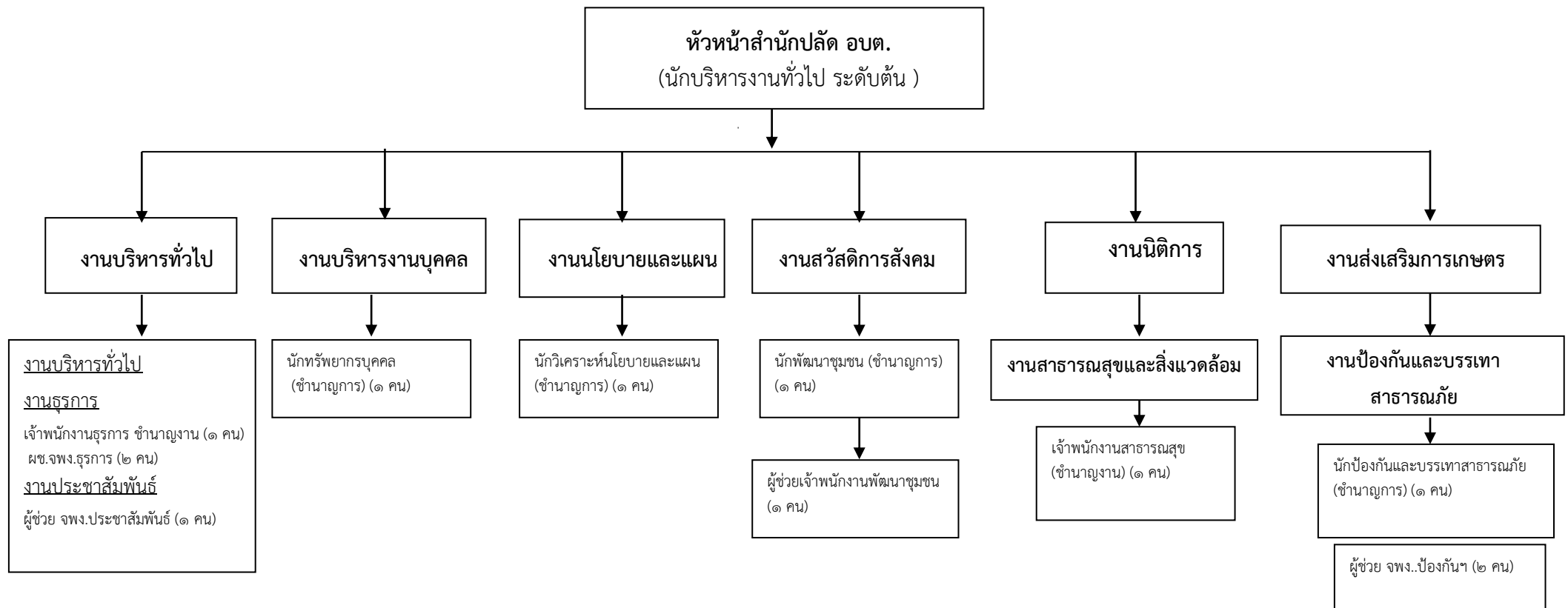
ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
๒๖.นักบริหารงานการศึกษา ต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. ครู)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙.ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๑. ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง (๑)
รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

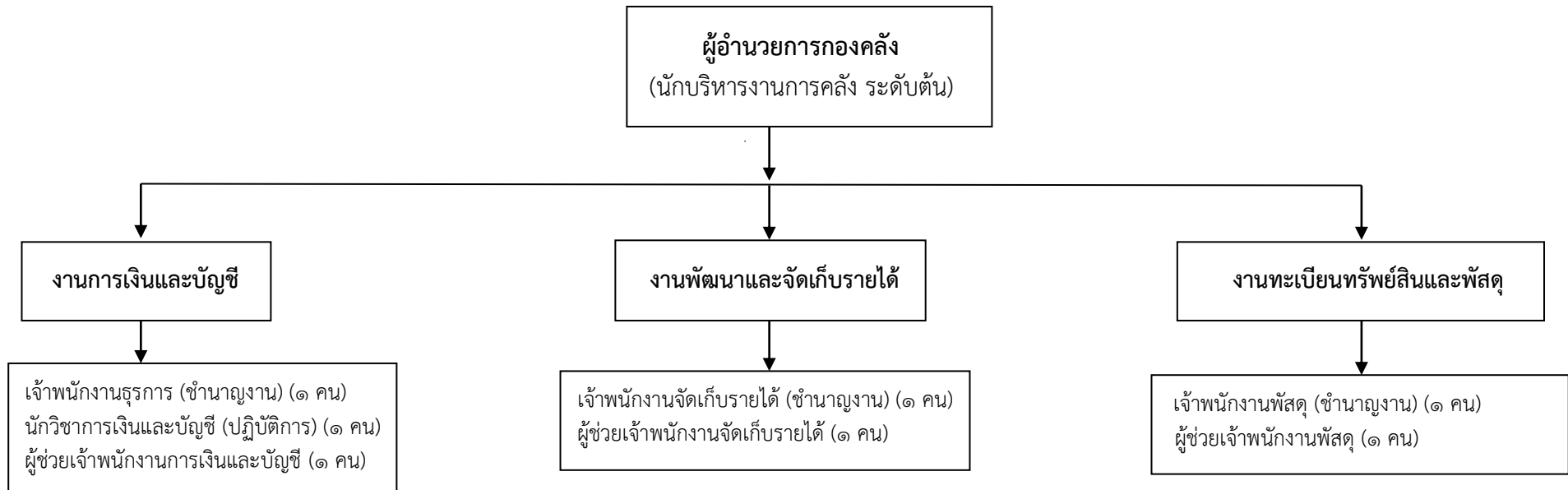


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



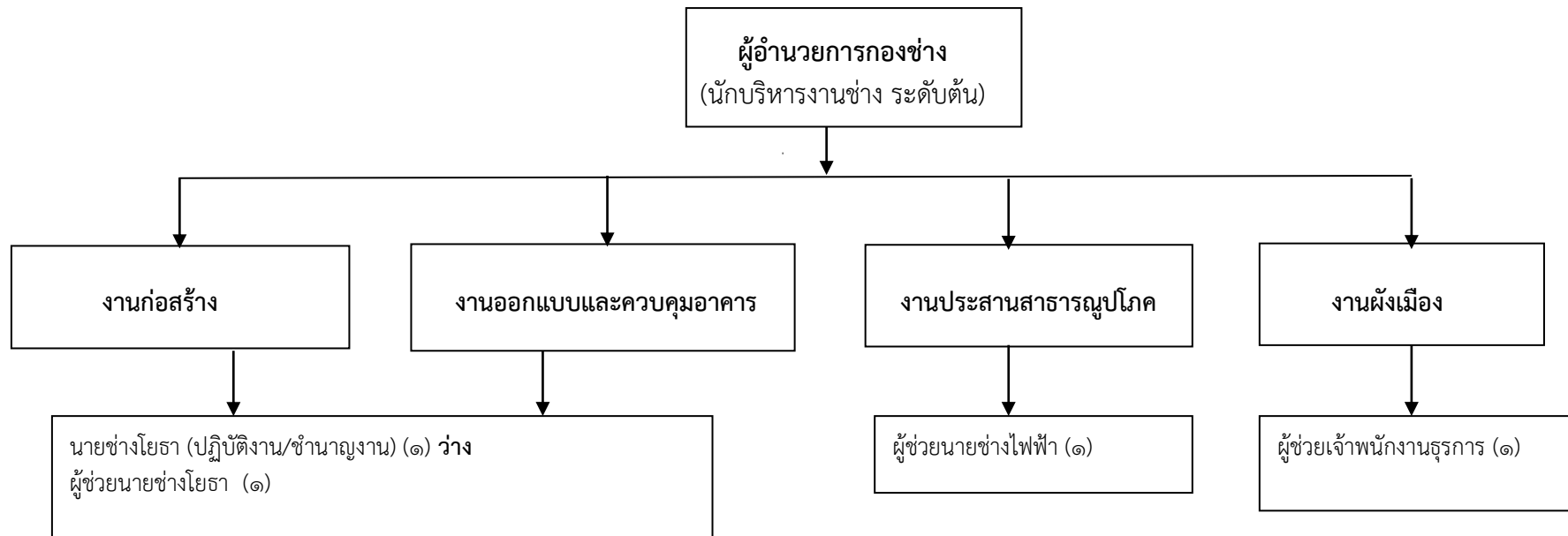
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๔	-	-	-	๒	-	-	๖	-	๑๓

โครงสร้างกองคลัง



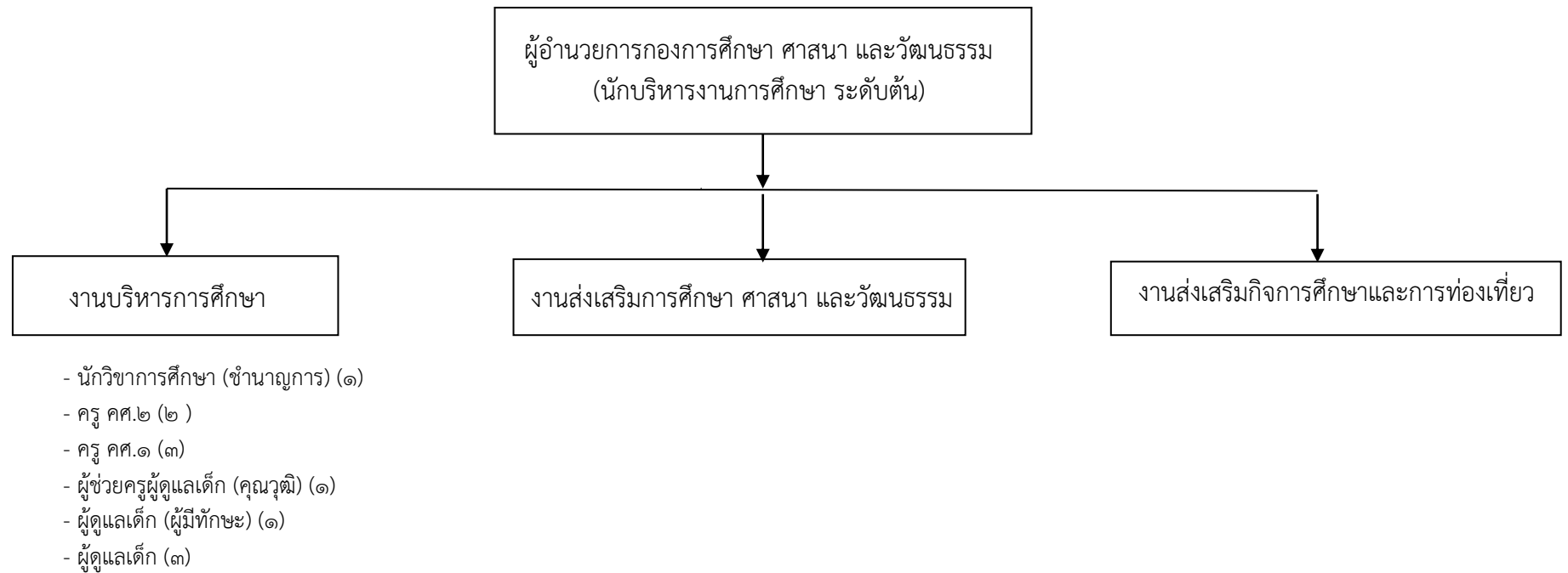
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๓	-	-	๓	-	๘

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				พนักงานครู		ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
														ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๕	-	-	-	-	-	๒	๓	๑๒

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสันไค้ง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายอภิเชต ผั่ววงศ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙๕,๐๐๐ (๔๑,๒๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๖๓,๐๐๐
๒	ว่าง (ผู้ครองตำแหน่งเกษียณอายุราชการ)	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๓	นายศรีณย์ ภูจิริต	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)			๓๖๙,๔๘๐
๔	นางสาวกิงดาว สมศรี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)			๓๗๖,๐๘๐
๕	นางนงครัก ไชยคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)			๓๒๓,๗๖๐
๖	นายขจรศักดิ์ สีเสียดคำ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๓๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๓๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)			๒๗๑,๔๔๐
๗	นางวาสนา ปัญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒)			๒๗๕,๐๔๐
๘	นายกาลเมษ กาละ	สาธารณสุขศาสตร	๓๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๓๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๓๘๗,๒๔๐ (๓๒,๒๗๐x๑๒)			๓๘๗,๒๔๐
๙	พนักงานจ้าง นางอำภา จำรัส	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๗๒๐ (๑๔,๘๑๐x๑๒)			๑๗๗,๗๒๐
๑๐	นายศุภร์ ไชยวุฒิ	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๒,๗๒๐ (๑๓,๕'๖๐x๑๒)			๑๖๒,๗๒๐
๑๑	นางสาวรวงทอง นาผัด	ปวส.(ธุรกิจเกษตร)	-	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๖๓,๘๐๐ (๑๓,๖๕๐x๑๒)			๑๖๓,๘๐๐
๑๒	นางพิชฌภรณ์ สารทอง	ปวส.(การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๖๒,๓๖๐ (๑๓,๕๓๐x๑๒)			๑๖๒,๓๖๐
๑๓	นายกัลยกฤต สารทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๖๑,๒๘๐ (๑๓,๔๔๐x๑๒)			๑๖๑,๒๘๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๔	พนักงานจ้าง นายสิทธิพร สีเสียดคำ	ปวช. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๑๙,๘๘๐ (๙,๙๙๐x๑๒)			๑๑๙,๘๘๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๕	พนักงานส่วนตำบล นางอนุสรณ์ หาญจริง	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๓๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๗๗,๗๒๐
๑๖	นางสาวอรุณี ศรีกันชัย	บัญชีบัณฑิต	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)			๒๑๐,๘๔๐
๑๗	นางพรทิพย์ จีนาใหม่	ปวส. (การบัญชี)	๓๓-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)			๒๖๔,๔๘๐
๑๘	นางวาสนา ทนทาน	ปวส. (การบัญชี)	๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)			๒๖๙,๘๘๐
๑๙	นางสาววรรณภา บุญยืน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๔๔,๗๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)			๒๔๔,๗๒๐
๒๐	พนักงานจ้าง นางเพ็ญศรี วุฒิ	ปวท. (การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๗๔,๔๘๐ (๑๔,๕๔๐x๑๒)			๑๗๔,๔๘๐
๒๑	น.ส.พิมพ์ทิพย์ วงประสิทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๔๔,๔๘๐ (๑๒,๐๔๐x๑๒)			๑๔๔,๔๘๐
๒๒	นายวิทยา อินทะสาร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๔๗,๘๔๐ (๑๒,๓๒๐x๑๒)			๑๔๗,๘๔๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง
กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๓	พนักงานส่วนตำบล นางสาวพุทธวรรณ สะสม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๑๘,๐๘๐
๒๔	ว่าง	ปวส. (ก่อสร้าง)	๓๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
๒๕	พนักงานจ้าง นางปณิกา อติศัยสกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๐๔๐ (๑๒,๙๒๐x๑๒)			๑๕๕,๐๔๐
๒๖	นายคมสันต์ สมจิตร	ปวส. ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๗,๕๒๐ (๑๓,๙๖๐x๑๒)			๑๖๗,๕๒๐
๒๗	นายชยานันท์ วงศ์ปัญญา	ปวส.ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			๑๓๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๒๘	พนักงานส่วนตำบล นางสาววัชรินทร์ หงษ์สา	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๓๓๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผ.อ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๑๑,๔๘๐
๒๙	น.ส.ัญญาลักษณ์ สมศรี	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๘-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓๓-๓-๐๘-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)			๓๔๒,๗๒๐
๓๐	พนักงานครู ศพด.บ้านสันโค้ง นางอาริสาร์ อารมสวะ	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๐	ครู	คศ.๒	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๐	ครู	คศ.๒	๓๐๙,๙๖๐ (๒๕,๘๓๐x๑๒)		๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	งบบุตหนุน
๓๑	นางสาวไข่มุก จิตรจักร์	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๓	ครู	คศ.๑	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๓	ครู	คศ.๑	๒๓๘,๙๒๐ (๑๙,๙๑๐x๑๒)			งบบุตหนุน
๓๒	พนักงานจ้าง น.ส.นิภาพรณ เครือสาร	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			งบบุตหนุน
๓๓	น.ส.พรวิภา ไชยสาร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			งบ อบท. ๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๔	พนักงานครู ศพด.บ้านใหม่ราษฎร์บำรุง นางสาวบุปผา คนสนิท	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๙	ครู	คศ.๒	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๙	ครู	คศ.๒	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)		๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	งบบุตหนุน
๓๕	น.ส.กาญจนา รัตนวรรณ	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๑	ครู	คศ.๑	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๑	ครู	คศ.๑	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)			งบบุตหนุน
๓๖	น.ส.สายรุ้ง รัตนวรรณ	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๒	ครู	คศ.๑	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๒	ครู	คศ.๑	๒๕๘,๗๒๐ (๒๑,๕๖๐x๑๒)			งบบุตหนุน
๓๗	พนักงานจ้าง นางนงค์ลักษณ์ มโนวงศ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	--	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๘,๑๖๐ (๑๓,๑๘๐x๑๒)			งบบุตหนุน
๓๘	นางสาวสิทธิณี ฟองโพธิ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๘,๔๐๐ (๑๓,๒๐๐x๑๒)			งบบุตหนุน
๓๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			งบบุตหนุน ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐ จะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโคง ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้าน คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโคง ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโคง โดยการพัฒนาจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้ และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การ บริหารส่วนตำบลสันโคง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการ พัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันโคง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ พัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโคง เล็งเห็นว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการ หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วน ตำบลสันโคง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๓. สำเนาบันทนาการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. แบบการวิเคราะห์ปริมาณงาน