แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช

อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้บริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ

อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นที่กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ที่ตั้งและอาณาเขต

ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช หมู่ ๕ ตำบลโคราช อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของอำเภอสูงเนิน โดยตำบลโคราชอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอสูงเนิน เป็นระยะทางประมาณ ๔.๕ กิโลเมตร ได้ยกฐานะขึ้นเป็น “องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช” โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนพิเศษ ๘๒ ง ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๔๒ และมีผลตั้งแต่ วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อตำบลสูงเนิน ตำบลบุ่งขี้เหล็ก และตำบลโค้งยาง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก ติดต่อตำบลกุดจิก และตำบลโค้งยาง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

ทิศใต้ ติดต่อตำบลสูงเนิน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันตก ติดต่อตำบลสูงเนิน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

๑.๒ เนื้อที่

มีพื้นที่รวมทั้งสิ้นประมาณ ๗.๒๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔,๕๐๐ ไร่

๑.๓ ภูมิประเทศ

สภาพโดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม ดินส่วนใหญ่เป็นดินเหนียวและดินร่วน ส่วนทางตอนใต้ของตำบลจะเป็นดินร่วนปนทราย มีลำน้ำสายหลักของเกษตรกรที่อาศัยอยู่ทางตอนเหนือไหลผ่าน คือ ลำตะคอง เป็นพื้นที่สำหรับที่อยู่อาศัยประมาณ ๕๐ เปอร์เซ็น เป็นพื้นที่สำหรับการเกษตร ๔๐ เปอร์เซ็น และมีพื้นที่ส่วนอื่น ๕ เปอร์เซ็น

๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน **เขตปกครอง** รวม ๘ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑	บ้านเมืองเก่า	นางณัฐชลีพร	สุภาศิริธนานนท์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านวังวน	นายวินัย	สุขนิรันดร์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านโบสถ์	นายหล่า	สนสูงเนิน	กำนันตำบลโคราช
หมู่ที่ ๔	บ้านนาตะโครก	นางกานดา	สันติตระกูลเวช	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านหัวบึง	นางจำเนียร	อุลิศนันท์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านหัวนา	นายอาดูล	จอสูงเนิน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านกกกอก	นางรุ่งฤดี	ปอยสูงเนิน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านกุดหิน	นายบุญมา	คำเสน	ผู้ใหญ่บ้าน

๑.๕ ประชากร

จำนวนประชากร แบ่งเป็นชาย ๑,๒๕๗ คน หญิง ๑,๓๖๗ คน รวม ๒,๖๒๔ คน จำนวนครัวเรือน ๘๔๙ ครัวเรือน

ตารางแสดงประชากรในเขตตำบลโคราช แยกเป็นรายหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร		รวม	จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง		
๑	บ้านเมืองเก่า	๒๒๗	๒๕๔	๔๘๑	๑๕๘
๒	บ้านวังวน	๑๔๕	๑๗๒	๓๑๗	๘๑
๓	บ้านโบสถ์	๑๗๒	๑๗๘	๓๕๐	๑๐๙
๔	บ้านนาตะโครก	๑๗๑	๑๙๕	๓๖๖	๑๖๔
๕	บ้านหัวบึง	๑๒๔	๑๑๘	๒๔๒	๗๔
๖	บ้านหัวนา	๘๙	๙๖	๑๘๕	๖๖
๗	บ้านกกกอก	๘๖	๘๘	๑๗๔	๔๘
๘	บ้านกุดหิน	๒๔๓	๒๖๖	๕๐๙	๑๔๙
รวม		**๑,๒๕๗**	**๑,๓๖๗**	**๒,๖๒๔**	**๘๔๙**

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ประเภท	ชาย	หญิง	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๒๔๗	๒๐๘	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๗๗๓	๘๔๔	อายุ ๑๘ – ๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๒๓๔	๓๑๔	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	**๑,๒๕๔**	**๑,๓๖๖**	**ทั้งสิ้น ๒,๖๒๐ คน**

๒. <u>ด้านเศรษฐกิจ</u>

๒.๑ การประกอบอาชีพของประชากร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรและทำสวนผลไม้ ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย ส้มโอ ฝรั่ง กล้วย ดังนี้

- อาชีพเกษตรกรรมและทำสวน ร้อยละ ๗๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพรับจ้าง ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพเลี้ยงสัตว์ ร้อยละ ๕ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพค้าขาย ร้อยละ ๕ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพรับราชการ ร้อยละ ๒ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ ๓ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- โรงแรม - แห่ง
- ร้านอาหาร ๓ แห่ง
- โรงภาพยนตร์ - แห่ง
- ห้องพัก ๓ แห่ง
- บ้านเช่า ๖ แห่ง
- สถานีขนส่ง - แห่ง
- ร้านเกมส์ - แห่ง

๓. ด้านสังคม

๓.๑ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทรัพย์สินของราชการ โดยเฉพาะฝาปิดรางระบายน้ำ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคราชก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาคือจากข้อมูลที่สำรวจพบว่า วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราชที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งไฟส่องสว่างสาธารณะในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณป้ายจราจรทางร่วมทางแยก ติดตั้งกระจกโค้งนูนและลูกศรบอกทาง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือ การลักทรัพย์ในยามวิกาล การบุกรุกที่สาธารณะ ส่วนการทะเลาะวิวาท การดื่มสุรา การพนัน การรวมกลุ่มกันของวัยรุ่นขับรถเสียงดัง โดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่หมู่บ้านได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบผลเสียหายและโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโคราชจะต้องาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๓.๒ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในหมู่บ้านขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช เนื่องจากตำบลโคราชมีพื้นที่ติดต่อใกล้กับโรงงานอุตสาหกรรม มีประชากรแฝงรวมถึงแรงงานต่างด้าวเข้ามาขายแรงงานและพักอาศัยในพื้นที่จำนวนหนึ่งจากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรสูงเนินได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโคราชทราบนั้น พบว่าในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชมีผู้ที่ติดยาเสพติด แต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และพบผู้เสพที่ผันตัวเองมาเป็นผู้ค้า เนื่องมาจากการชักจูงของผู้ที่เคยต้องโทษในคดียาเสพติดนอกพื้นที่ แต่ก็ไม่พ้นสายตาของทางเจ้าหน้าที่รัฐที่มีการบูรณาการประสานงานร่วมกันในการจับกุมผู้ค้าและนำผู้เสพซึ่งเป็นผู้ป่วยเข้ารับการบำบัดโดยสมัครใจ เหตุผลก็เนื่องมาจากได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำชุมชน/ผู้นำท้องถิ่น หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ตำรวจ ทหาร รพ.สต.เมืองเก่า อปพร. และประชาชน ผู้ปกครองที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราชสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๓.๓ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ผู้ยากไร้ ผู้มีรายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
๕. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมซมบ้านผู้ยากไร้ (ผู้พิการละผู้สูงอายุ)

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช มีทั้งหมด ๘ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีคณะกรรมการหมู่บ้าน มีผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน ซึ่งเป็นตัวแทนของหมู่บ้าน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี มีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และกระทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ลักษณะของดิน

โดยทั่วไปส่วนใหญ่เป็นดินเหนียวและดินร่วน ส่วนทางตอนใต้ของตำบลจะเป็นร่วนปนทราย

๕.๒ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคราชไม่มีป่าไม้ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ ส่วนไม้ผล และต้นไม้ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ บริเวณหัวไร่ปลายนาและริมสองฝั่งลำตะคอง

๕.๓ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับอุปโภค-บริโภค จำนวน ๕ แห่ง แหล่งน้ำทั้ง ๕ แห่งเคยเป็นแหล่งน้ำที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและองค์การบริหารส่วนตำบลโคราชได้ดำเนินการปรับปรุงก่อสร้างขึ้นใหม่เพื่อเพียงพอกับการอุปโภคและบริโภคของประชาชน ดังนี้

ลำห้วย	๑	แห่ง	สระน้ำ	๕	แห่ง
หนองน้ำ	๓	แห่ง	บ่อน้ำตื้น	๒	แห่ง
ลำคลอง	๑	แห่ง	บ่อบาดาล	๕	แห่ง
บึง	๑	แห่ง	อ่างเก็บน้ำ	-	แห่ง
แม่น้ำ	-	แห่ง	ฝาย	๒	แห่ง
อื่น ๆ (ระบุ)	-	แห่ง	เหมือง	-	แห่ง

๖. ด้านการสาธารณสุข

ประชากรส่วนใหญ่มีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในหมู่บ้าน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปากเท้าในเด็ก และโรคอื่น ๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี

หน่วยงานด้านสาธารณสุข

- โรงพยาบาลในเขตพื้นที่ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์บริการสาธารณสุข	จำนวน	-	แห่ง
- คลินิกเอกชน	จำนวน	-	แห่ง

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	-	แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	-	แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน	-	แห่ง
- โรงเรียนอาชีวศึกษา	จำนวน	-	แห่ง
- โรงเรียน/สถาบันชั้นสูง	จำนวน	-	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน	จำนวน	๓	แห่ง

๗.๒ สถาบันและองค์กรศาสนา

- วัด จำนวน ๕ แห่ง ดังนี้
  - ๑. วัดปรางค์เมืองเก่า หมู่ที่ ๑
  - ๒. วัดโบสถ์ หมู่ที่ ๓
  - ๓. วัดโนนตาล หมู่ที่ ๔
  - ๔. วัดท่าโป่ง หมู่ที่ ๕
  - ๕. วัดกุดหิน หมู่ที่ ๘
- มัสยิด จำนวน - แห่ง
- ศาลเจ้า จำนวน - แห่ง
- โบสถ์ จำนวน - แห่ง

๗.๓ วัฒนธรรม

วัฒนธรรมด้านภาษา การใช้ภาษาถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ คือ ภาษาโคราช และประเพณี "กินเข่าค่ำ" ที่บอกเล่าความเป็นพลเมืองชาวเมืองสูงเนิน ว่าเป็นผู้มีอัธยาศัยไมตรีจิตที่ดี เมื่อถึงยามว่างจากภารกิจการงาน หรือเมื่อหมดฤดูกาลทำเรือกสวนไร่นา เขาก็จะเชิญชวนเพื่อนบ้านไปร่วมรับประทานอาหารเย็นร่วมกัน รวมทั้งเป็นการพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความรักความสมัครสมานสามัคคี อันเป็นหัวใจสำคัญของการอยู่ร่วมกันด้วยความผาสุข

<u>สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ได้ระบุสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

★ **<u>สภาพปัญหาของพื้นที่ตำบลโคราช</u>**

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอต่อการขยายตัวของชุมชน
- การคมนาคมยังไม่ได้มาตรฐานเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- การประกอบธุรกิจในหมู่บ้านยังไม่มีเสถียรภาพและความยั่งยืน
- ระบบการประปาใช้ในครัวเรือนยังมีปัญหาเนื่องจากระบบการจัดการยังไม่ดีพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ต้นทุนการผลิตทางด้านการเกษตรกรรมสูง
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและขาดเสถียรภาพ
- ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพเสริมที่สามารถให้ยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้
- ราคาสินค้าที่ต้องซื้อในการอุปโภคและบริโภคมีราคาสูง เมื่อเทียบกับรายได้ที่ประชาชนได้รับ
- การรวมตัวของกลุ่มเกษตรกรยังไม่มีความยั่งยืน ในการต่อรองราคาสินค้าที่เกิดขึ้นในชุมชนให้เกิดความยุติธรรมทางการตลาด

๓. ด้านสังคม

- ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนยังไม่อยู่ในระดับที่ดี
- ชุมชนยังไม่มีความเข้มแข็งพอที่จะดูแลตนเอง ครอบครัวและสังคม
- การรวมกลุ่มให้เกิดสวัสดิการและนันทนาการยังไม่มีความยั่งยืน

- ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนยังไม่น่าไว้วางใจ เพราะอยู่ในชุมชนที่ใกล้แหล่งอุตสาหกรรมที่กำลังขยาย ทำให้เกิดประชากรแฝงที่ควบคุมไม่ได้
- ยังขาดกำลังคนและอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา
- ปัญหายาเสพติดยังคงแก้ไม่ได้ เนื่องจากสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการหลงผิดสำหรับเด็ก เยาวชน และบุคคลทั่วไป

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- การแบ่งแยกทางการเมืองยังคงมีอยู่ในสังคม
- ยังยึดติดกับคำบอกเล่า หรือเครือญาติที่ปลูกฝังค่านิยมเดิม ๆ ไม่ยอมเปิดกว้าง
- ขาดการมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญในการประชุม ประชาคมต่าง ๆ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ บำรุงรักษา ทรัพยากรธรรม่ชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร
- ทัศนียภาพสองข้างทางยังไม่สะอาด และไม่มีความปลอดภัย
- ประชาชนยังไม่ตระหนักในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี

★ **<u>ความต้องการของประชาชน</u>**

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขยายเขตพื้นที่บริการและติดตั้งโคมไฟสาธารณะ
- ปรับปรุงก่อสร้างถนน ลานจอดรถให้สัญจรได้สะดวก
- ปรับปรุงและก่อสร้างรางระบายน้ำสาธารณะ
- ปรับปรุงขยายเขตพื้นที่บริการระบบประปาหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพ, การพัฒนาฝีมือ
- ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงและแบบพึ่งตนเอง
- ให้ความรู้เรื่องการตลาด การจัดการและการรวมกลุ่ม
- จัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ร้านค้าให้ครบทุกหมู่บ้าน

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่เยาวชน และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรวจ, ปปส. ฯลฯ
- สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ในหมู่บ้าน
- จัดหาและติดตั้งสัญญาณจราจร และป้ายจราจร
- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของหมู่บ้าน
- ให้การสงเคราะห์ดูแลเด็ก คนชรา และผู้ด้อยโอกาสให้มากขึ้น

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ให้ความสำคัญกับประชาชนและการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- ไม่ยึดติดกับการแบ่งแยกกลุ่มทางการเมือง เป็นกลางทางการเมือง
- รับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำไปปรับปรุงและนำไปใช้ในการบริหาร ฯลฯ

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในบริเวณบ้านและที่สาธารณะ
- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้
- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน
- จัดทำระบบบำบัดน้ำเสีย และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์น้ำ
- รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการการคัดแยกขยะ
- รณรงค์การให้ประชาชนรู้จักการนำขยะเก่ามาใช้ใหม่ (รีไซเคิล)
- รณรงค์การรักษาธรรมชาติลดภาวะโลกร้อน

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- จัดให้มีระบบกำจัดขยะ และสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ
- ปรับปรุง ก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสีย
- ปรับปรุง ส่งเสริมระบบสุขภาพอนามัยให้ทั่วถึง

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ส่งเสริมการศึกษานอกระบบให้ต่อเนื่อง ทั่วถึง
- ให้การสนับสนุน/มอบทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักเรียน เยาวชน ผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคราชจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างเข้าใจ และจริงจัง เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT และกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
(๖) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
(๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
(๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
(๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส
(๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การผังเมือง
(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตยและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๔) ให้มีตลาด

(๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๖) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน

(๗) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น หรือช่วยเหลือส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT) ดังนี้

<u>จุดแข็ง (S : Strength)</u>

๑. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ คือ ลำคลองห้วยไผ่ และคลองชลประทาน เหมาะแก่การทำการเกษตร

๒. มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๓. มีศาสนสถาน ๕ แห่ง ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาจากผู้นำศาสนาในพื้นที่
๔. มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
๕. ผู้บริหารและผู้นำในท้องที่มีวิสัยทัศน์ และการประสานงานการทำงานที่ดี

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มในช่วงฤดูฝนก็จะเกิดน้ำท่วม ในช่วงฤดูแล้งก็จะขาดแคลนน้ำ
๒. เป็นสังคมกึ่งเมือง ไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง การรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีลักษณะเบาบาง
๓. การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นยังมีลักษณะเบาบาง
๔. ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

โอกาส (O : Opportunity)

๑. มีการสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและมีการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆ เช่น อบจ. ส.ส. สจ. ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีตามแผน
๒. มีเขตอุตสาหกรรมนวนคร ขยายเศรษฐกิจ และสร้างงานให้กับประชาชนในพื้นที่
๓. แนวนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

อุปสรรค (T : Threat)

๑. พื้นที่สาธารณะส่วนใหญ่มีการบุกรุก ทำการเกษตรของประชาชน
๒. ไม่สามารถจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ได้มากกว่าเดิมเพราะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ที่ได้รับการยกเว้นการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ทำให้มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีไม่เพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละปี
๓. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ และบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อภารกิจถ่ายโอน และถูกจำกัดด้วยภาระค่าใช้จ่าย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา ซึ่งมีจุดหมายและความต้องการที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ประชาชนอยู่ดี ไม่มีสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ เศรษฐกิจก้าวหน้า พัฒนาอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

“ ปฏิบัติภารกิจอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ “

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคราช

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราชมียุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมีตัวชี้วัดและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในบรรลุเป้าประสงค์ดังนี้

ยุทธศาสตร์

(๑) ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ
(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา
(๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร
(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข
(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
(๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา
(๘) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
(๙) ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
(๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการตามแนวพระราชดำริ
๒. พัฒนาด้านการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน
๓. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาด้านเกษตรกรรม ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน
๔. พัฒนาด้านสวัสดิการสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. เสริมสร้างศักยภาพงานด้านสาธารณสุข ให้ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึงและมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในตำบลโคราช
๗. สืบสานศาสนา อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ให้คงอยู่ตลอดไป
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬาให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
๙. บริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ ด้านนิติธรรม คุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความคุ้มค่า โปร่งใส และมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๐. เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๑๑. พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความยั่งยืน

(๑) ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการขุดลอกคูคลองแหล่งน้ำเดิม
๒. จำนวนโครงการก่อสร้างแหล่งน้ำใหม่
๓. จำนวนโครงการก่อสร้างและปรับปรุงฝาย
๔. จำนวนโครงการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

กลยุทธ์

ขุดลอก คูคลอง และจัดสร้างแหล่งน้ำให้เพียงพอ และมีมาตรฐานต่อการให้บริการประชาชน ดังนี้

๑. พัฒนาขุดลอกคูคลองและแหล่งน้ำเดิม
๒. จัดสร้างแหล่งน้ำใหม่ให้เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค
๓. ก่อสร้างฝายเพื่อเก็บกักน้ำไว้ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วม น้ำแล้ง
๔. จัดวางโครงการ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา

ตัวชี้วัด

๑. เด็กมีสุขภาพสมบูรณ์ ไม่เป็นโรคขาดสารอาหาร
๒. เด็กมีพัฒนาการในการเรียนรู้ที่ดี
๓. จำนวนเด็กเล็กและเด็กวัยเรียนในพื้นที่ได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่ตำบลโคราช
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน โดยประสานการสนับสนุนงบประมาณ ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
๓. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้สอดคล้องและเหมาะสม
๔. ส่งเสริมการศึกษาทางภาษา และส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
๕. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันภัยต่างๆ ให้เพียงพอ
๖. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๗. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของผู้ประกอบการและผู้บริโภค
๘. การบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสียและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย

(๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของเกษตรกรที่มีเทคนิค ทักษะในการผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์
๒. ร้อยละของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
๓. ร้อยละของสถานประกอบการที่มีคุณธรรม จริยธรรม ตระหนักถึงผู้บริโภค
๔. ร้อยละของประชาชน/ครัวเรือนที่การดำรงชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้เกษตรกรสามารถเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย
๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. สนับสนุนการทำการเกษตรทางเลือก
๔. ส่งเสริมประชาชน/ครัวเรือนในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตโดยยึดหลัดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้านและกลุ่มองค์กรต่างๆ
๒. จำนวนโครงการเรียนรู้และสร้างความเข้มแข็งของประชาชนในทุกด้าน
๓. ร้อยละความพึงพอใจของสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๔. จำนวนเด็กและเยาวชนที่ทำงานในช่วงผิดภาคเรียน
๕. ร้อยละของครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่ม
๖. จำนวนโครงการ/กิจกรรม การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๗. ร้อยละของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ

กลยุทธ์

๑. สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้านและกลุ่มองค์กรต่างๆ
๒. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และสร้างความเข้มแข็งของประชาชนในทุกด้าน
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๔. ส่งเสริมคุณภาพของเด็กและเยาวชนให้มีงานทำในระหว่างปิดภาคเรียน
๕. ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนให้มีรายได้
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๒. จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน
๓. จำวนเงินสมทบเข้าระบบหลักประกันสุขาภาพและอนามัยของประชาชนทุกวัย
๔. จำนวนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพและอนามัยของประชาชนทุกวัย
๕. ร้อยละของประชาชนที่ป่วยจากโรคติดต่อ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมความรู้ ทักษะ ความเข้าใจแก่กลุ่ม อสม. ผู้นำชุมชนและกลุ่มสตรี

๒. สนับสนุนการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน
๓. สนับสนุนเงินสมทบเข้าระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๐
๔. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพและอนามัยของประชาชนทุกวัย
๕. ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อในพื้นที่

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ทางระบายน้ำ
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนการได้รับบริการสาธารณะอื่น ๆ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายแนะนำสถานที่ ฯลฯ

กลยุทธ์

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรม ดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา
๔. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า
๕. ก่อสร้างและปรับปรุงพื้นที่สาธารณะให้เป็นสถานที่เพื่อนันทนาการชุมชน

(๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมและประเพณีสำคัญของชุมชน
๒. ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม
๓. จำนวนเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการแข่งขันกีฬา
๔. ร้อยละความพึงพอใจของเด็กและเยาวชน

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมและประเพณีสำคัญของชุมชน
๒. สนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญและประเพณีสำคัญต่าง ๆ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการแข่งขันกีฬา
๔. จัดหาวัสดุอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอ

(๘) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายภาครัฐและส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ
๒. ร้อยละของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการเมืองและสังคม
๓. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี เพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
๔. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล

๕. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

กลยุทธ์

๑. ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการทำงานตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๓. ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี เพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษา อบรม เพิ่มความรู้
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผน และกิจกรรมต่าง ๆ

(๙) ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของอุบัติภัยที่เกิดขึ้น
๒. ร้อยละของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
๓. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานในการป้องกันภัย
๒. ฝึกอบรมและจัดตั้งอาสาสมัครเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
๓. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันภัยต่าง ๆ ให้เพียงพอ

(๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ร้อยละของสถานประกอบการที่มีคุณธรรม จริยธรรม ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ร้อยละของครัวเรือนที่กำจัด คัดแยกขยะมูลฝอย ให้ถูกสุขลักษณะ
๔. ร้อยละของครัวเรือนไม่ถูกรบกวนจากมลภาวะและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๒. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของผู้ประกอบการและผู้บริโภค
๓. การบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสียและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพและการส่งเสริมการเกษตร
๔. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง ,กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคราชมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้น และภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานลดลง อีกทั้งไม่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนในพื้นที่ ดังนั้น สำนักปลัดและกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราชจึงมีความจำเป็นต้องขอยุบตำแหน่ง เพื่อไม่ให้เกิดคนล้นงาน เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
๑. สำนักปลัด อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.**
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	**๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป**
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ
- งานธุรการ	- งานธุรการ
- งานบริหารงานบุคคล	- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	- งานการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑.๒ งานนโยบายและแผน	**๑.๒ งานนโยบายและแผน**
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	**๑.๓ งานกฎหมายและคดี**
- งานกฎหมายและคดี	- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
- งานอำนวยการ	- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน	- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	- งานช่วยเหลือฟื้นฟู
๑.๕ งานกิจการสภา อบต.	**๑.๕ งานกิจการสภา อบต.**
- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	- งานระเบียบข้อบังคับประชุม
- งานการประชุม	- งานการประชุม
- งานอำนวยการและประสานงาน	- งานอำนวยการและประสานงาน
๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมโรค	- งานควบคุมโรค

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์	**๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๒. กองคลัง **๒.๑ งานการเงินและบัญชี** - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	**๒. กองคลัง** **๒.๑ งานการเงินและบัญชี** - งานการเงิน - งานรับ-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
๓. กองช่าง **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล **๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานควบคุมทางผังเมือง **๓.๔ งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง	**๓. กองช่าง** **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล **๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานควบคุมทางผังเมือง **๓.๔ งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม **๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ **๔.๒ งานบริหารการศึกษา** - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ **๔.๒ งานบริหารการศึกษา** - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๕. กองสวัสดิการสังคม **๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** - งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดทำแผนงานด้านสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการจัดสวัสดิการสังคม **๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี** - งานส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาอาชีพ - งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานกิจการบทบาทสตรี - งานจัดระเบียบชุมชน **๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์** - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่งและผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานเบี้ยยังชีพต่างๆ - งานกิจการเด็กและคนชรา - งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการสังคมสงเคราะห์	**๕. กองสวัสดิการสังคม** **๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** - งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดทำแผนงานด้านสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการจัดสวัสดิการสังคม **๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี** - งานส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาอาชีพ - งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานกิจการบทบาทสตรี - งานจัดระเบียบชุมชน **๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์** - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่งและผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานเบี้ยยังชีพต่างๆ - งานกิจการเด็กและคนชรา - งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการสังคมสงเคราะห์

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราชและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่างยุบเลิก
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**-๑**	**-**	**-**	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔**	**๔**	**๔**	**๔**	**-**	**-**	**-**	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	

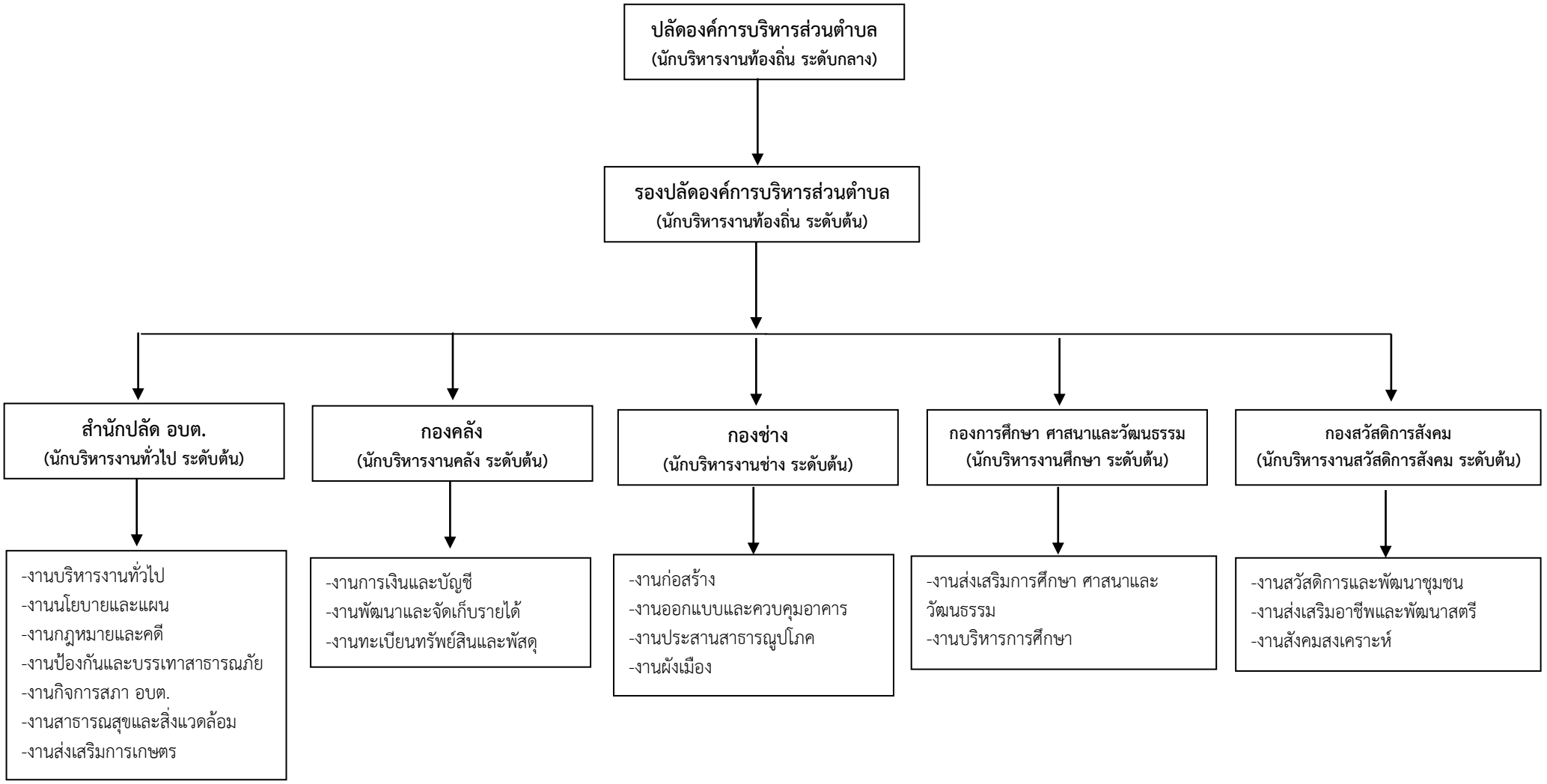
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ว่าง อยู่ระหว่าง เสนอยุบเลิก
รวม	**๑**	**๐**	**๐**	**๐**	**-๑**	**-**	**-**	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๒๑**	**๑๙**	**๑๙**	**๑๙**	**-๒**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

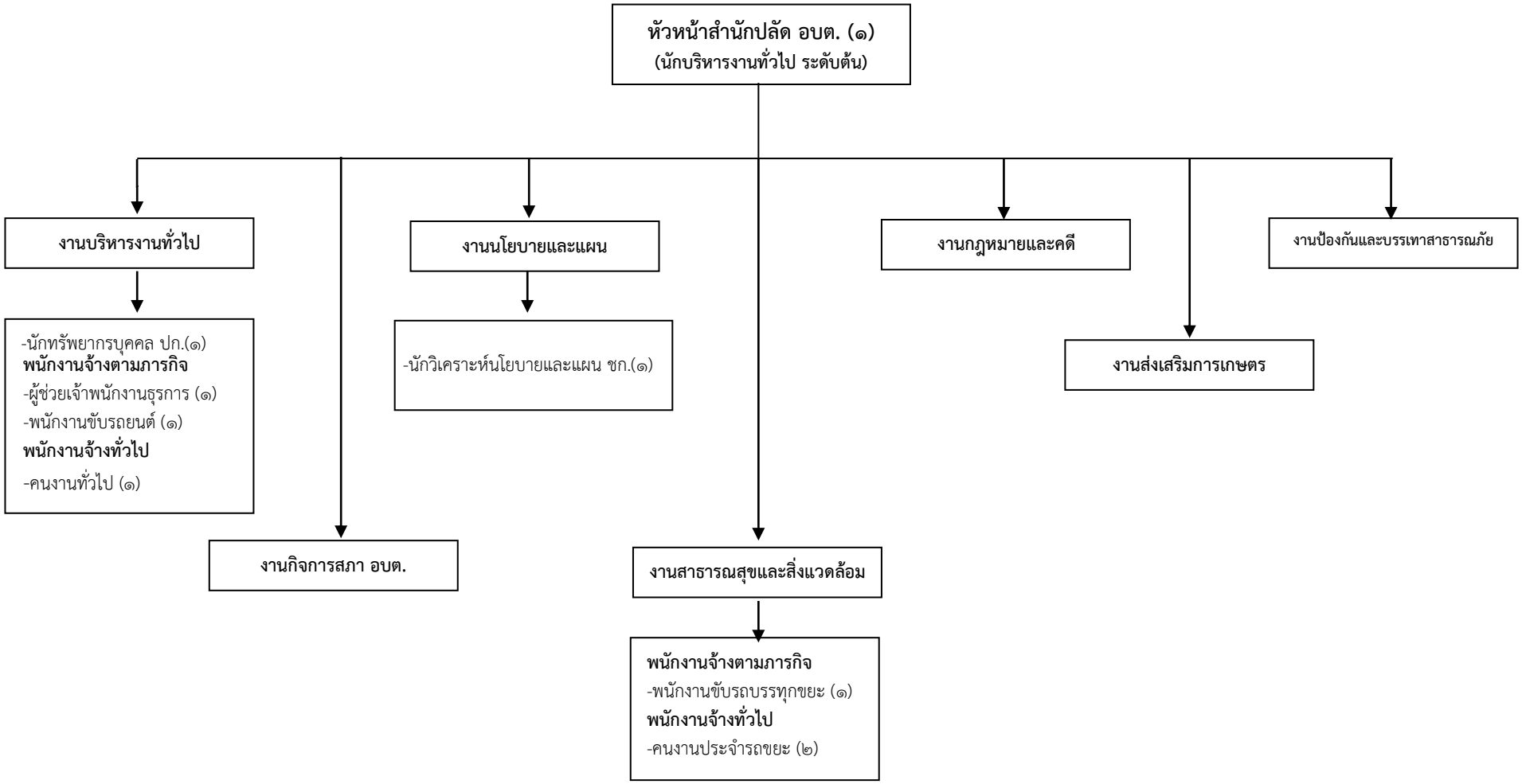
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	(๔๑,๙๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
	พนักงานจ้าง																		
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๑๒๐	๑๖๒,๓๖๐	๑๖๘,๙๖๐	(๑๒,๕๑๐)
๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๘	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๒๑,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๗,๒๘๐	(๑๐,๑๖๐)
๙	คนงานทั่วไป	-	๒	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ยุบเลิก ๑
๑๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๑๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๑๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		ว่างอยู่ระหว่างเสนอยุบ
๑๗	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๐	๐	-๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๑๘	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๑๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	(๒๖,๕๐๐)
(๕)	**รวมทั้งหมด**	-	๒๑	๑๙	๕,๗๕๒,๔๔๐	๔๒๐,๐๐๐	๑๙	๑๙	๑๙	-๒	-	-	๑๙๒,๑๘๐	๑๙๘,๑๘๐	๑๙๙,๑๔๐	๖,๓๖๔,๖๒๐	๖,๕๖๒,๘๐๐	๖,๗๖๑,๙๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๑,๒๗๒,๙๒๔	๑,๓๑๒,๕๖๐	๑,๓๕๒,๓๘๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๗,๖๓๗,๕๔๔	๗,๘๗๕,๓๖๐	๘,๑๑๔,๓๒๘	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗.๗๓	๒๗.๒๓	๒๖.๗๒	

หมายเหตุ :	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน	=	๒๗,๕๓๙,๖๑๐	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน	=	๒๘,๙๑๖,๕๙๐	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน	=	๓๐,๓๖๒,๔๑๙	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

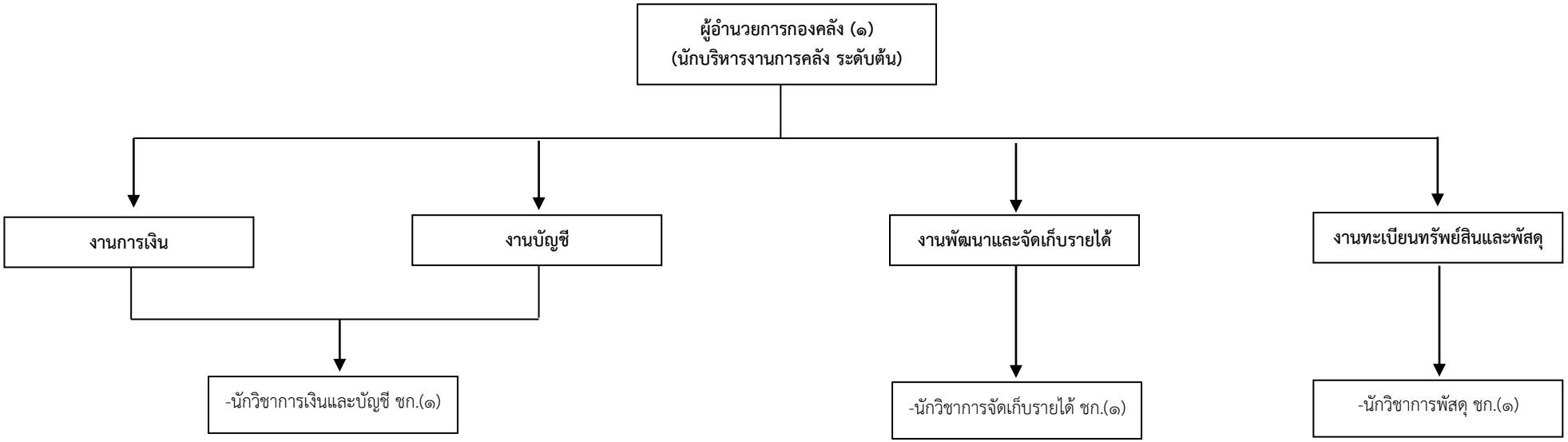


โครงสร้างสำนักปลัด



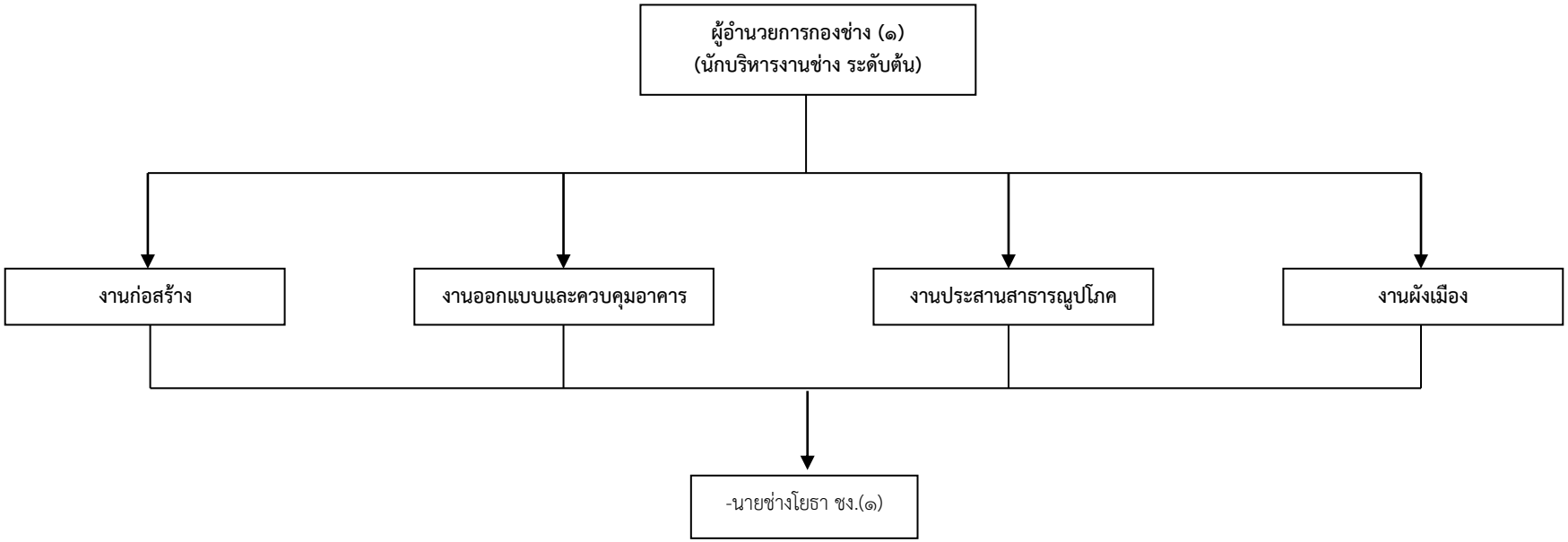
ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๓	๓	๙

โครงสร้างกองคลัง



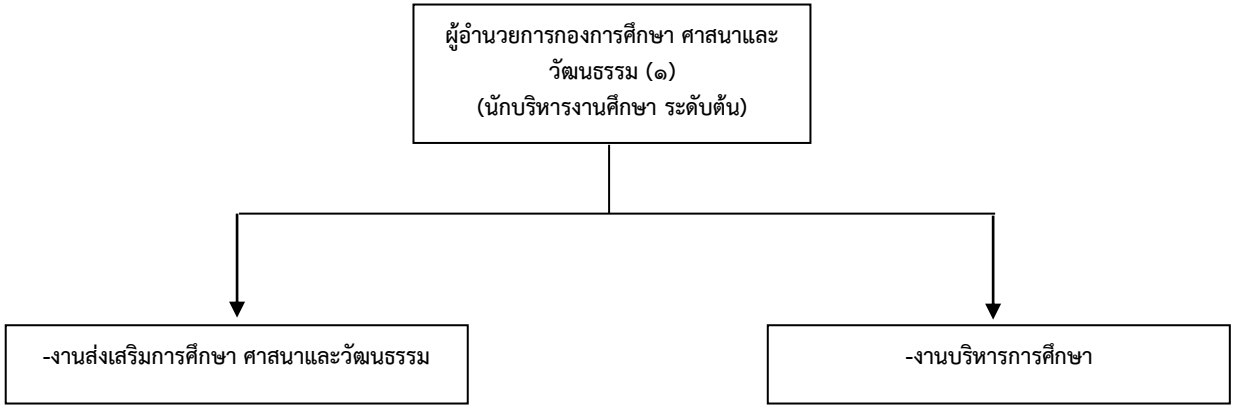
ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	๔

โครงสร้างกองช่าง



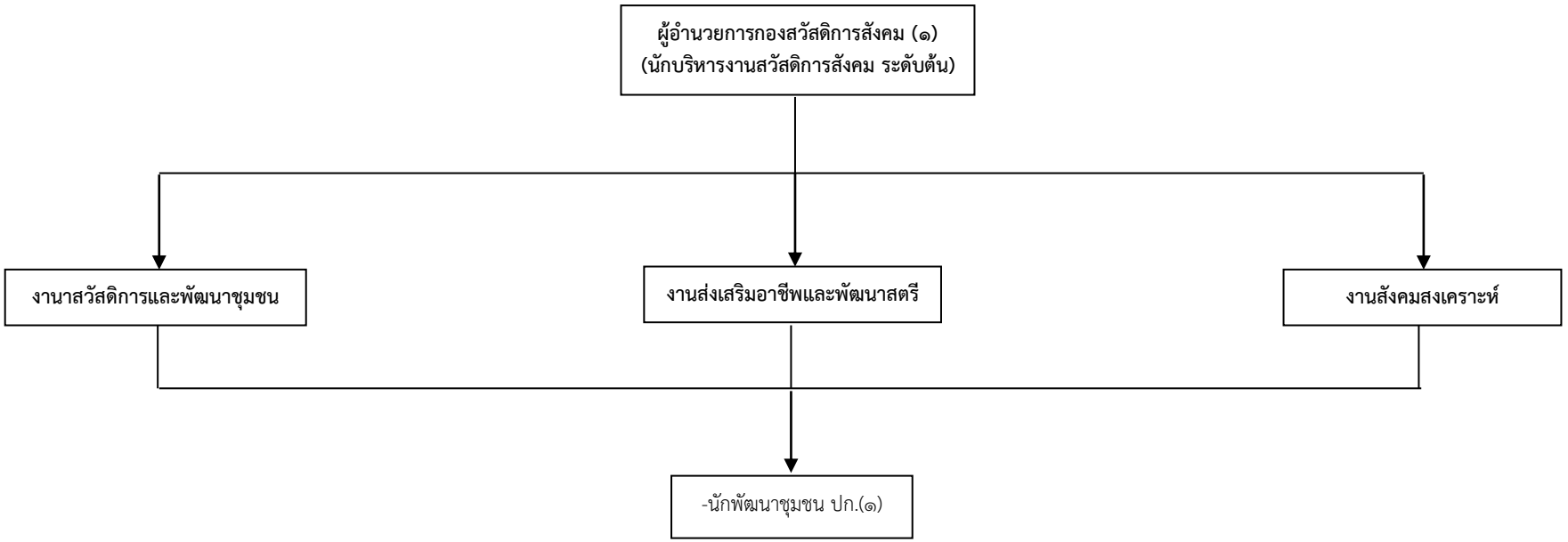
ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>												
๑	นางภิญโญ ศิลปะ	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
๒	นางสาวบุญเรือน ต่วนชะเอม	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	- -	๔๓๑,๔๐๐
๓	นางอรอุมา สรารัมย์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	- -	๔๓๘,๐๐๐
๔	นางสาวธิติมา เซรัมย์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐ x ๑๒)	- -	- -	๒๔๙,๒๔๐
๕	สิบเอกเทวัญ เชาว์วัลลิ์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	- -	- -	๓๘๙,๔๐๐
	พนักงานจ้าง											
๖	นางสาวชลธิศา ฉินสูงเนิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๑๒๐ (๑๒,๕๑๐ x ๑๒)	- -	- -	๑๕๐,๑๒๐
๗	นายปิยะ พงษ์สูงเนิน	มัธยมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	- -	- -	๑๑๒,๘๐๐
๘	นายสงคราม ทับสูงเนิน	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	(ทักษะ)	๑๒๑,๙๒๐ (๑๐,๑๖๐ x ๑๒)	- -	- -	๑๒๑,๙๒๐
๙	นายชญานน ทับสูงเนิน	มัธยมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายพิเชษฐ ปุยสูงเนิน	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นางศุกภานต์ ทองศรี	มัธยมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองคลัง												
๑๒	นางองุ่น เพ็งสูงเนิน	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	- -	๔๗๑,๒๔๐
๑๓	นางสาวทองย้อย ศรีโคกกรวด	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ x ๑๒)	- -	- -	๓๒๓,๗๖๐
๑๔	นางสาวปติมา ภักดีโต	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	- -	- -	๓๓๖,๓๖๐
๑๕	นางสาวอารีย์ จงแผ่กลาง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ x ๑๒)	- -	- -	๓๒๓,๗๖๐
กองช่าง												
๑๖	นายจะเด็ด ไชยเสน	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	- -	๔๔๔,๗๒๐
๑๗	นายสักตยา เวิงจะบก	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐ x ๑๒)	- -	- -	๒๓๙,๖๔๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												ว่างอยู่ระหว่างเสนอยุบ ๔๓๕,๖๐๐
๑๘	-	-	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๔๓๐+๕๐,๓๗๐) /๒] X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	- -	
กองสวัสดิการสังคม												
๑๙	นายสำราญ เสรีวงศ์เวช	ปริญญาโท	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	- -	๓๙๑,๓๒๐
๒๐	นางสาวชนาภา อิศราพานิชพงศ์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๑๘,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐ x ๑๒)	- -	- -	๓๑๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมิเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Seft-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะดานดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ยึดถือระเบียบวินัยข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก เน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และยึดหลักความคุ้มค่า

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรมและมีคุณธรรมประจำใจ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เสียสละ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีการพัฒนาองค์ความรู้ในหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ เรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนในพื้นที่หรือผู้พบเห็น

๕. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจะพึงต้อนรับ อำนวยความสะดวก ให้ความเป็นธรรมด้วยความเสมอภาคและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคราช
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช

****

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุชาติ ยาวิศิษฏ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคราช