



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ

เลขที่ ๑๐๒ หมู่ที่ ๑ ตำบลแก่งดินสอ อำเภอナดี จังหวัดปราจีนบุรี
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐-๓๗๒๑๐๖๑๖

www.kaengdinso.go.th

เรื่อง

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัจุบัน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากง่ายและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทึ่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อ.บ.ต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในขั้นแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อ.บ.ต.จังหวัดปราจีนบุรี) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดปราจีนบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๕

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ มีโครงสร้างการแบ่งและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจกรรมอาชญาหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ ภารกิจความรับผิดชอบและความต้องการกำลังบุคลากร ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องรายการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กรโดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตทว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการทำความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยะวงศ์ประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา ว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผน

ทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อ เป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการ วิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคน ที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไปการมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา ต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราภาระที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติ ตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุง พัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบ อัตราภาระที่นั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใด ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ภารกิจและเป้าหมายที่ กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราภาระ ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตราภาระที่นี้ สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากร ภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจจากการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตราภาระแต่ละ ประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กร บริหารส่วนตำบลแก่งดินสอง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

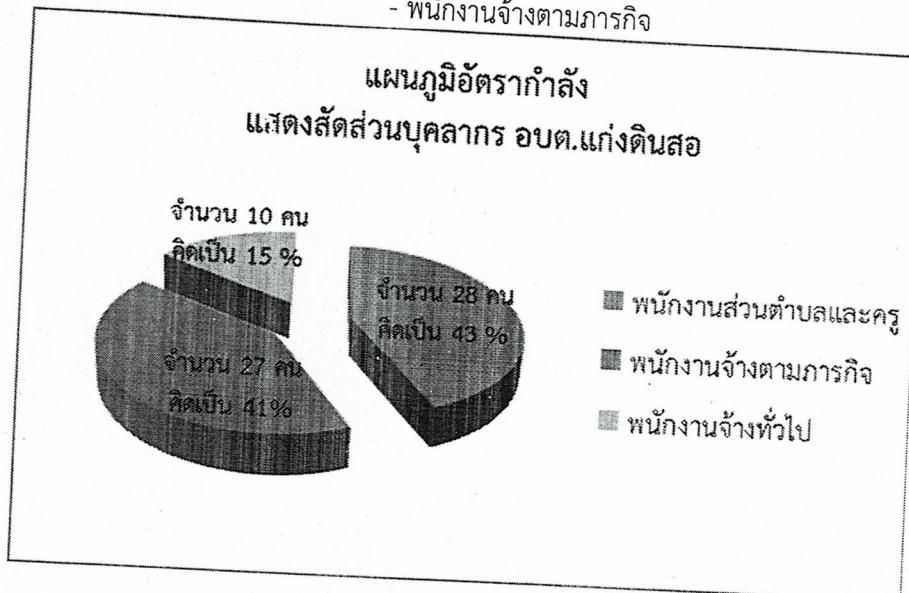
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนรำชการ, ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุรั้งต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุรั้งต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- ลูกจ้างประจำ: ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่ง เพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือ เกษียณอายุราชการโดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจของ ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ละการบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตราがらงที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตราがらงให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชีการพัสดุ การจัดเก็บรายได้ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบการประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม บริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิ ปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหา เวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๔๒,๘๐๐ นาที

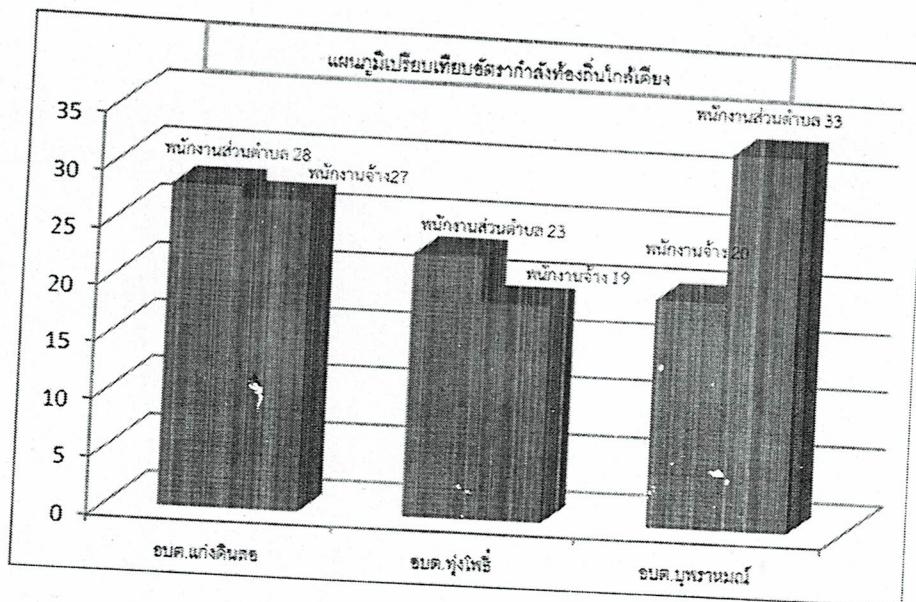
หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปีใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปีทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๔๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมงมี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๔๒,๘๐๐ นาที

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับท้องถิ่นใกล้เคียง

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอง องค์การ บริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์และองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง เมื่อ เปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอง จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่ม ตำแหน่งและจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน

ตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยมีขอบเขตเนื้อหารือบคุณในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ จำนวนหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล แก่งดินสอตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัจจัยขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

กับการกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคนปัญหาคนไม่เพียงงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหางานอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ห้องกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสองเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอง เช่น ภูมิประเทศเบี่ยงการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอง และส่งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอง ได้นำข้อมูลด้านศักยภาพของตำบล ปัญหาความต้องการของประชาชนมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อมูลเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตจังหวัดปราจีนบุรี ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาเส้นทางการคมนาคมภายในตำบลให้มีประสิทธิภาพ
- ๑.๒ พัฒนาระบบไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- ๑.๔ พัฒนางานบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสร้างสังคมส่งบสุข
แนวทางการพัฒนา**

๒.๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษา และสนับสนุนการศึกษาในระบบ นอกรอบและ การศึกษา
ตามอัธยาศัย

๒.๒ ส่งเสริม นำนุบำรุงศิลปะ บำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒.๓ พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตจัดสวัสดิการทางสังคมและการสังคมส่งเคราะห์

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและแก้ไขปัญหาฯ เสพติด การแก้ไขปัญหาทางสังคม
และความเดือนร้อนของเด็ก เยาวชน และประชาชน

๒.๕ ส่งเสริมสถาบันครอบครัวและพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ
ประชาชน

๒.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๘ ส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกระหว่างเด็ก ให้ใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
แนวทางการพัฒนา**

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ และการสร้างรายได้ วิสาหกิจชุมชนเพื่อเพิ่ม
รายได้ให้กับประชาชน

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำเกษตรแบบผสมผสานเกษตรทางเลือกและเกษตร
อินทรีย์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แนวทางการพัฒนา**

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบล

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและจัดการ
ทรัพยากรธรรมชาติและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุน การปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
แนวทางการพัฒนา**

๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนและอนุรักษ์พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวก และ
ส่งเสริมกิจกรรมท่องเที่ยว

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาสินค้า การตลาดเพื่อการท่องเที่ยว

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการท่องเที่ยว

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุน ข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ พัฒนาบุคลากรและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองในระบบประชาธิปไตย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๖.๓ พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชนให้มีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
- ๖.๔ พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ อาคาร สถานที่ของสำนักงานให้มีความพร้อมต่อการให้บริการประชาชน
- ๖.๕ ส่งเสริมและพัฒนาระบบทekโนโลยีสารสนเทศ

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๑.นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

- ๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- ๒. จัดให้มีการสาธารณูปโภค การสาธารณูปการและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๓. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ
- ๔. จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- ๕. การวางแผนและปรับปรุงผังเมือง

๒.นโยบายด้านการพัฒนาคนและสร้างสังคมส่งบสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ตำบลแก่งดินสอเป็นชุมชนที่ปลอดภัย น่าอยู่ โดยมีแนวทางดังนี้

- ๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๔. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๕. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๖. ส่งเสริมการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๗. ส่งเสริมกีฬา
- ๘. จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสาธารณูป
- ๙. สนับสนุนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- ๑๐. สนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน
- ๑๑. ส่งเสริมการดำเนินงานและบริหารระบบการแพทย์ชุมชนของ อปท.
- ๑๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ
- ๑. บำรุงและส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๒. จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ วิสาหกิจชุมชน

๓. สนับสนุนส่งเสริมศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลและศูนย์เรียนรู้ฯ
 ๔. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๒. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างคุ้มค่า

๔. รณรงค์สร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ปรับปรุงทัศนียภาพและส่งเสริมการแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน

๖. สนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ

๕. นโยบายด้านการท่องเที่ยว

๑. เพิ่มศักยภาพการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๒. บำรุงรักษา ปรับปรุงพัฒนาและอนุรักษ์ศาสนสถานและแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

๓. ก่อสร้าง ปรับปรุงระบบคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยว

๖. นโยบายด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๓. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. สนับสนุนกิจกรรมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๖. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อบต. แก่ดินสอ

๗. ส่งเสริมสนับสนุนการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ

๘. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๙. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

๑๐. ส่งเสริมพัฒนาหมู่บ้าน เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๑๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

๑๒. เน้นการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ดินสอ มีความครบถ้วนสมบูรณ์อันส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ดินสอ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจหลักและการกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาใน

เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญ สรุปได้ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอง

(๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

- การคมนาคมไม่สะดวก เช่น ถนนชำรุด ขาดถนนที่เดิมมาตรฐาน
- ถนนต่ำมีน้ำท่วมขังในฤดูฝน
- เขตไฟฟ้าแรงต่ำไม่ทั่งถึงทุกหลังคาเรือน
- ไฟฟ้าสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ
- ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ การให้บริการไม่ทั่วถึง
- ลักษณะของบ้านด้วยวัสดุไม้และตันเข็น

(๒) ปัญหาด้านการพัฒนาคนและสร้างสังคมส่งบสุข

- คนชาติ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ขาดคุณภาพชีวิตที่ดี
- เด็ก เยาวชน ละทิ้งการศึกษา ก่อนวัยอันควร
- ขาดแคลนแหล่งข้อมูลความรู้
- ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- ขาดบุคลากรในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ประชาชนให้ความร่วมมือน้อยในกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีไทย
- การให้บริการด้านสาธารณูปโภคไม่ทั่วถึง
- การส่งเสริมสุขภาพทำได้ยาก เพราะประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญ
- ปัญหาในการป้องกันและควบคุมโรค เช่น การขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ ความไม่ใส่ใจ

ของประชาชนในเรื่องการป้องกันและควบคุมโรค

(๓) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ราคากลิตตกต่ำ รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ
- ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
- ขาดการสนับสนุนให้ด้านปัจจัยการผลิตและอาชีพเสริมจากภาครัฐ

(๔) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาความเสื่อมโทรมของดินและแหล่งน้ำ
- ปัญหายาขยะมูลฝอย การทิ้งขยะไม่เป็นที่
- ปัญหาน้ำเสียจากวัชพืชปகคุณ ลักษณะของบ้านด้วยวัสดุไม้และตันเข็น

(๕) ปัญหาด้านการท่องเที่ยว

- ปัญหาระบบคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยว

(๖) ปัญหาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ปัญหาเยาวชนมัวสุ่น
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาการให้ความช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัย

ในการดำเนินการกับภาครัฐ

- การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐไม่ทั่วถึง

- ผู้นำชุมชนและบุคลากรภายในตำบลขาดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่
- ขาดศูนย์รวมการบริหารของภาครัฐ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอน เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของ องค์กรบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์กรบริหาร ส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์กรบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอน ยังเน้นให้คนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้นำการส่งเสริมและสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางใน การจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อตนเองในท้องถิ่นและยัง จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และร่วบรวมกฎหมายอื่นขององค์กรบริหารส่วน ตำบล ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขต พื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิธิการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล โดยนายของ รัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาร่าง法案 และองค์กร บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑.๑ บำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๕.๑.๒ เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๕.๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๕.๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๕.๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๙ (๖))

๕.๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๕.๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๕.๒.๔ การสังคมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

๕.๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแօอัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))