

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
ปรับปรุงครั้งที่ ๑



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกว้าง
อำเภอสูงเม่น จังหวัดเพชร

มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชร (ก.อบต.จังหวัดเพชร)
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๑

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่และกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	๒๘
๑๓. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการท้องถิ่น	
๑๔. ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลบ้านกวาง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง มีการกำหนดตำแหน่ง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวางตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลบ้านกวาง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดแพร่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
- ๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาล
ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้
- ๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๔ ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๕ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๖.๖ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวางให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวางจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
 - (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
 - (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
 - (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
 - (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
 - (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
 - (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
 - (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
 - (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
 - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
 - (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
 - (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
 - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
 - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
 - (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านบางเส้นทางยังไม่สะดวกและถนนชำรุด
- แหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้า แสงสว่างในระหว่าง ตรอก ซอย ยังไม่ทั่วถึง

๒. ปัญหาการผลิต รายได้และการมีงานทำ

- แนวโน้มราคาพืชผลการเกษตรตกต่ำ
- ปัญหาไม่มีเงินทุนสำหรับเกษตรกรในการประกอบการอาชีพ
- การเพาะปลูกพืชผลการเกษตร ไม่ได้ผลเพราะขาดแหล่งน้ำ ทำให้รายได้ไม่เพียงพอ
- อาชีพทางการเกษตรมีรายได้ไม่แน่นอน
- การจัดการด้านการบริหารกลุ่ม และการจัดการตลาดไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มและไม่มีการจัดเก็บข้อมูลเพื่อเป็นฐานข้อมูลวางแผนพัฒนา
- ปัญหาการตลาดในการขายผลผลิตทางการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุขและอนามัย

- ประชาชนขาดความสนใจต่อสุขภาพตนเองน้อย
- การจัดสรรงบประมาณด้านสาธารณสุข การอนามัยยังมีจำนวนจำกัด
- การวางแผนชุมชน การจัดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่เป็นระเบียบไม่ถูกสุขลักษณะ

๔. ปัญหาการใช้น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ขาดแหล่งน้ำใหม่และการปรับปรุงแหล่งกักเก็บน้ำเดิมในพื้นที่ทางการเกษตร
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค การบริโภค

๕. ปัญหาความรู้เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษา

- การจัดสรรงบประมาณการให้ความรู้ด้านคุณภาพชีวิตแก่เด็ก เยาวชน ประชาชนมีไม่เพียงพอ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดการพัฒนาป่าเสื่อมโทรมเพื่อปลูกป่าทดแทนขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชน

- ที่ทำกินของเกษตรกรมีจำนวนจำกัดและน้อยลง
 - การขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินของราษฎรในหมู่บ้าน
 - ปัญหาดินเสื่อมโทรมไม่มีคุณภาพ
- ๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - งบประมาณในการพัฒนา บริหารมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการถนน คสล.และถนนลูกรังในพื้นที่การเกษตรเพื่อการคมนาคมขนส่ง
๒. ต้องการลานกีฬาเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้เล่นกีฬา
๓. ต้องการให้เป็นหมู่บ้านปลอดยาเสพติด
๔. ต้องการให้ขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อความปลอดภัยในการสัญจร
๕. ต้องการให้ปรับปรุงและพัฒนาส่งเสริมอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๖. ต้องการน้ำดื่มที่สามารถบริโภคที่สะอาดปลอดภัยและเพียงพอ
๗. ต้องการน้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง
๘. ต้องการให้พัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่ตามธรรมชาติ เช่น การขุดลอกคูคลอง อ่างเก็บน้ำ ขุดสระเพื่อการเกษตรลดลำเหมือง พร้อมทั้งซ่อมแซม
๙. ต้องการแหล่งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการผลิตของกลุ่มอาชีพต่างๆ ให้ทั่วถึง
๑๐. ต้องการเงินทุนในการประกอบอาชีพการเกษตร
๑๑. ต้องการพันธุ์พืช พร้อมยกกำจัดศัตรูพืช
๑๒. ต้องการระงับและควบคุมการเผยแพร่กระจายของโรคต่างๆ อาทิ โรคเอดส์ โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้เลือดออก
๑๓. ต้องการให้มีการฝึกอบรม และส่งเสริมอาชีพแก่ เยาวชน ประชาชน ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
๑๔. จัดอบรมและให้ความรู้สำหรับการบริหารและจัดการของ อบต.
๑๕. ต้องการปลูกจิตสำนึกให้เยาวชนรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น

จุดแข็ง (STRENGTH)

๑. มีกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์
๒. มีการประสานงานหน่วยงานราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
๔. การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล
๕. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. มีการจัดโครงสร้างองค์รกายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๗. มีศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. มีพื้นที่ทำการเกษตร สามารถทำการเพาะปลูกได้ตลอดทั้งปี
๙. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๐. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านกว้างที่ให้บริการแก่ประชาชน
๑๑. ประชาชนมีการนำปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียงในการดำเนินชีวิต เช่น ปลูกพืชผักสวนครัวไว้บริโภค

จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. งบประมาณในการพัฒนาตำบลมีจำนวนจำกัด
๒. ประชาชนไม่เข้าใจในเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการและการตลาดทางด้านการเกษตร
๓. ไม่มีตลาดกลางที่รองรับผลผลิตทางการเกษตร
๔. ครอบครัวยังมีรายจ่ายมากกว่ารายได้ทำให้มีภาระหนี้สินเยอะ
๕. น้ำดื่มไม่สะอาด
๖. การคมนาคมไม่สะดวก
๗. แหล่งน้ำทางการเกษตรไม่เพียงพอ

โอกาส (OPPORTUNITY)

๑. นโยบายของรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้มากขึ้น
๔. การปฏิรูประบบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการ
๕. นโยบายการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายของประชาชน

อุปสรรค/ข้อจำกัด (THREAT)

๑. ผลผลิตทางการเกษตรมีปริมาณมาก แต่มีราคาผลผลิตตกต่ำ
๒. ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ
๓. ปัญหาหนี้สินของประชาชน
๔. เกิดภัยธรรมชาติและภัยแล้ง ทำให้เกิดปัญหาต่อการพัฒนา
๕. กระแสวัฒนธรรม ของตะวันตกและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทำให้เกิดปัญหาด้านสังคม
๖. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๗. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
๘. การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

วิสัยทัศน์ พันธกิจ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง

วิสัยทัศน์ (vision)

- | | |
|-----------------------|------------------|
| เกษตรเป็นหลัก | รักษาสิ่งแวดล้อม |
| น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง | เคียงอยู่คุณธรรม |

“พันธกิจ”

๑. จัดให้มีและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ และลดรายจ่าย
๓. จัดให้มีแหล่งน้ำเพียงพอแก่การอุปโภค บริโภคและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๔. พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

๕. ส่งเสริมและพัฒนากิจการบริการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖. จัดระบบบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการบริการประชาชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗. ส่งเสริมการป้องกันโรคและสนับสนุนด้านการกีฬาเพื่อเสริมสร้างสุขภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

-ก่อสร้างถนน คสล. ตามซอยในหมู่บ้าน ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรภายในหมู่บ้าน

-ซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนเพื่อการเกษตร ทำให้เกษตรกรขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตรไปยังตลาดได้อย่างสะดวก และปลอดภัย

-ก่อสร้างรางระบายน้ำ คสล. ในหมู่บ้าน ทำให้น้ำท่วมขังบริเวณถนนภายในหมู่บ้านลดน้อยลง

-ติดตั้งและซ่อมแซมไฟสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ในหมู่บ้าน ทำให้การสัญจรในเวลากลางคืนได้รับความสะดวก ลดการเกิดอุบัติเหตุ และโจรผู้ร้าย

- การซ่อมแซมปรับปรุงเสียงตามสายในหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ได้ส่งเสริมอาชีพ และสนับสนุนงบประมาณเพื่อสร้างกิจกรรมการสร้างรายได้ให้กับประชาชนในตำบล ในการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ เช่น กลุ่มสิ่งประดิษฐ์จากเศษผ้าบ้านกวาง กลุ่มผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ กลุ่มเย็บพรมเช็ดเท้า กลุ่มทำน้ำพริก กลุ่มขนมไทย กลุ่มแม่บ้านเกษตรแปรรูป ฯลฯ ทำให้ประชาชนมีอาชีพเสริม และมีรายได้เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

-ก่อสร้างรางระบายน้ำ คสล. ท่อระบายน้ำ ดาดลำเหมืองคอนกรีต และขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน

ทำให้ประชาชนมีพื้นที่เกษตรกรรมมีน้ำใช้ในการทำเกษตรตลอดทั้งปี

-ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน เพื่อให้ราษฎรได้ใช้น้ำเพื่ออุปโภค – บริโภค อย่างเพียงพอ และได้ใช้น้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ

-พัฒนาปรับปรุงระบบประปาและน้ำใช้ในบ้านเรือนประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสังคม ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

-สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การเรียน – การศึกษาของเด็ก ให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียน ทำให้เด็กได้มีการพัฒนาในด้านทักษะความรู้ต่างๆ

-สนับสนุนงบประมาณอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) ให้แก่โรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทำให้นักเรียนได้รับสารอาหารครบ ๕ หมู่

-สนับสนุนการจัดกิจกรรมในงานวันเด็กแห่งชาติ ทำให้เด็กกล้าแสดงออกในการร่วมกิจกรรม เพื่อปลูกฝังให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีในวันหน้า

- จัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุ วันลอยกระทง และสนับสนุนสภาวัฒนธรรมตำบลบ้านกวางทำให้เด็กและเยาวชนและประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านกวางได้ร่วมกิจกรรมและสืบสานประเพณีท้องถิ่นสืบไป
 - การส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา
 - สงเคราะห์ครอบครัวผู้มีรายได้น้อย , ผู้สูงอายุ , คนพิการ , ผู้ติดเชื้อ HIV ในเขตตำบลบ้านกวาง ทำให้ครอบครัวที่ได้รับการสงเคราะห์สามารถนำเงินที่ได้รับการสงเคราะห์ไปใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้น้อยลง
 - สงเคราะห์ครอบครัวที่ได้รับความเดือดร้อนจากสาธารณภัย ได้แก่ อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย ทำให้ครอบครัวผู้ได้รับความเสียหายได้รับการช่วยเหลือเบื้องต้นอย่างรวดเร็ว และทันท่วงทีตลอดจนช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้น้อยลง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- โครงการปลูกหญ้าแฝก ทำให้ประชาชนได้ร่วมกันปลูกหญ้าแฝก ป้องกันการเกิดการพังทลายของดิน สร้างความรักและสามัคคี และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ดิน น้ำ ให้เป็นแหล่งส่งเสริมการทำเกษตรของประชาชนตำบลบ้านกวาง
 - โครงการก่อสร้างฝายชะลอน้ำเพื่อกักเก็บน้ำ
 - ปรับปรุงทัศนียภาพตามถนนในหมู่บ้านตำบลและชุมชนให้สวยงามน่ามอง
 - การบริหารจัดการขยะในชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

- ส่งเสริมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง และพนักงานส่วนตำบล เข้าฝึกอบรมสัมมนา ทำให้มีความรู้จากการอบรมสัมมนา เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
- การให้บริการข้อมูลข่าวสาร ทำให้ประชาชนได้เข้าใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มุ่งเน้นความถูกต้องโปร่งใสในการทำงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

- ส่งเสริมการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- แจกทรายกำจัดลูกน้ำยุงลายและพ่นหมอก ทำให้ประชาชนในตำบลบ้านกวางได้ร่วมกันณรงค์กำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุง เพื่อไม่ให้เป็นที่เกิดของโรคไข้เลือดออก และโรคไข้สมองอักเสบ
- อุดหนุนโครงการพัฒนาองค์การอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
- สมทบกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นที่ตำบลบ้านกวาง
- สนับสนุนอุปกรณ์การกีฬา

๘. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ ส่วนสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา โดย ก.ท.(เดิม) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง ๑๘ สายงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ

นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลบ้านกวาง ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังใหม่ ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง

ลำดับ	อบท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่าย	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานจ้าง
๑	บ้านกวาง	๔	๒๕,๙๗๐,๐๐๐	๑๕	๑๐
๒	บ้านเหล่า	๔	๑๗,๑๖๔,๘๐๐	๒๒	๑๒
๓	ดอนมูล	๔	๒๓,๕๐๐,๐๐๐	๒๕	๒๑

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่

สำนักปลัด

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
1. ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะข้อราชการ ทั่วไป	30	1,380	0.022	
2. ดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปหรืองานเลขานุการ	45	1,380	0.033	
3. งานบุคคลต่างๆ งานติดตามผลงาน	40	1,380	0.029	
4. งานนโยบายและแผน	15	1,380	0.011	
5. แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ รับผิดชอบ	45	1,380	0.033	
6. งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง หรือ ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	40	1,380	0.029	
7. งานเบิยยังชีพ ผู้สูงอายุ , ผู้พิการ	804	1,380	0.583	
8. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	5	1,380	0.004	
9. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	12	1,380	0.009	

กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
1. ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการ ปฏิบัติงานบริหารงานกองคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ	80	1,380	0.058	
2. งานรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย	600	1,380	0.435	
3. งานการจัดเก็บรายได้	1,171	1,380	0.849	
4. งานการเงินต่างๆ	120	1,380	0.087	
5. งานตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อ การจ้าง	300	1,380	0.217	
6. งานทะเบียนพาณิชย์	24	1,380	0.017	
7. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่น	96	1,380	0.070	

กองช่าง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
1. งานสำรวจโครงการ	15	1,380	0.011	
2. งานออกแบบ	15	1,380	0.011	
3. งานปริมาณราคา	15	1,380	0.011	
4. งานควบคุมอาคารก่อสร้าง	15	1,380	0.011	
5. งานก่อสร้างถนน	5	1,380	0.004	
6. งานซ่อมแซมถนน	10	1,380	0.007	
7. งานขยายเขตไฟฟ้า	12	1,380	0.009	
8. งานซ่อมแซมไฟฟ้า	50	1,380	0.036	
9. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	30	1,380	0.022	

ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
1. งานวางแผนงานการศึกษา	6	1,380	0.004	
2. งานปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานศึกษา	10	1,380	0.007	
3. งานให้คำปรึกษา แนะนำติดตามผลประเมินผล	12	1,380	0.009	
4. งานรวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา	12	1,380	0.009	
5. งานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	15	1,380	0.011	
6. งานเกี่ยวกับการกีฬา	3	1,380	0.002	

(สรุปปริมาณงานแต่ละตำแหน่ง ตามภาคผนวก)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการทื่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

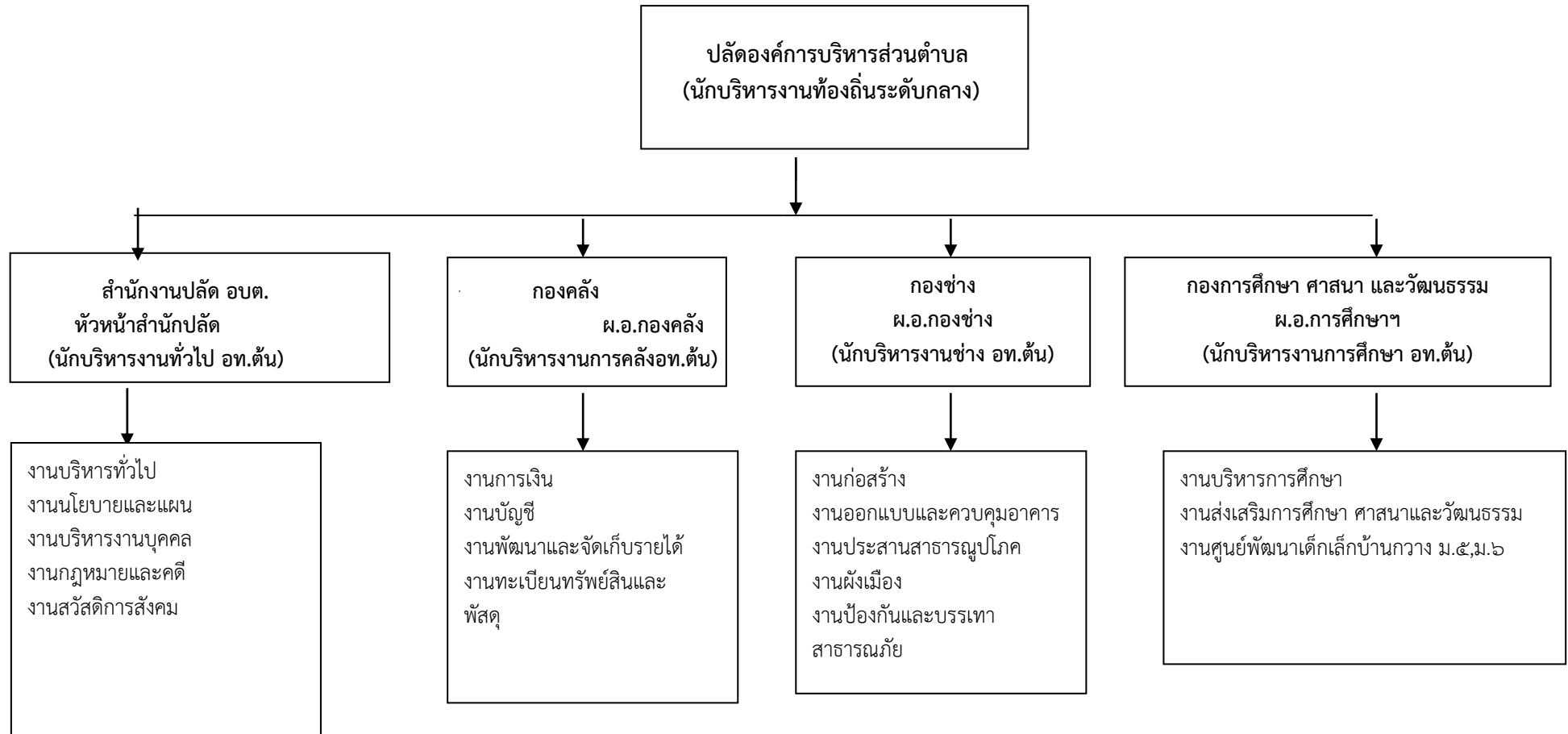
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น <p>๑.๓ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนระดับ โอนย้าย -งานพัฒนาบุคลากร -งานทะเบียนประวัติฯ <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติอื่น ๆ - งานนิติการ - งานรับเรื่องร้องทุกข์ 	<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น <p>๑.๓ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนระดับ โอนย้าย -งานพัฒนาบุคลากร -งานทะเบียนประวัติฯ <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติอื่น ๆ - งานนิติการ - งานรับเรื่องร้องทุกข์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส 	<p><u>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต 	

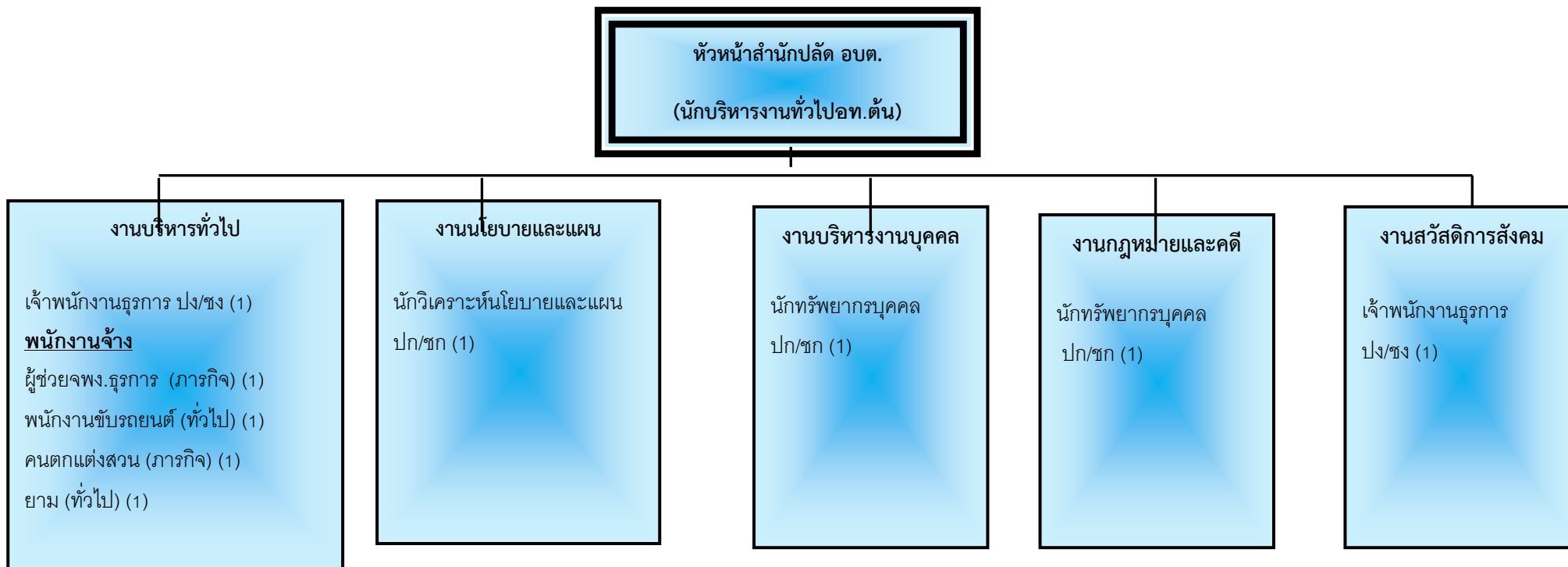
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาจ่ายเช็ค - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานโยธา - งานก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบ - งานควบคุมอาคาร <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง 	<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการคลัง - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง - งานโยธา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูล <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจออกแบบและประเมินราคา -งานควบคุมอาคาร <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมืองพัฒนาเมือง - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๕งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	

<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการบริหาร วิจัยและพัฒนา การแนะนำ การวางแผนการศึกษาของมาตรฐาน สถานศึกษาการจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ การศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนด นโยบายแผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา การทำนุบำรุง ส่งเสริม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น งานส่งเสริม สนับสนุนเด็ก เยาวชน สตรี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของงานต่างๆ ดังนี้</p> <p>๔.๑งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนและวิชาการ - การศึกษาและปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมู่ที่๕ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมู่ที่๖ - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบ - บริหารงานทั่วไป - กีฬาและนันทนาการ 	<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการบริหาร วิจัยและพัฒนา การแนะนำ การวางแผนการศึกษาของมาตรฐาน สถานศึกษาการจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ การศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนด นโยบายแผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา การทำนุบำรุง ส่งเสริม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น งานส่งเสริม สนับสนุนเด็ก เยาวชน สตรี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของงานต่างๆ ดังนี้</p> <p>๔.๑งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนและวิชาการ - การศึกษาและปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมู่ที่๕ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมู่ที่๖ - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบ - บริหารงานทั่วไป - กีฬาและนันทนาการ 	
--	---	--

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

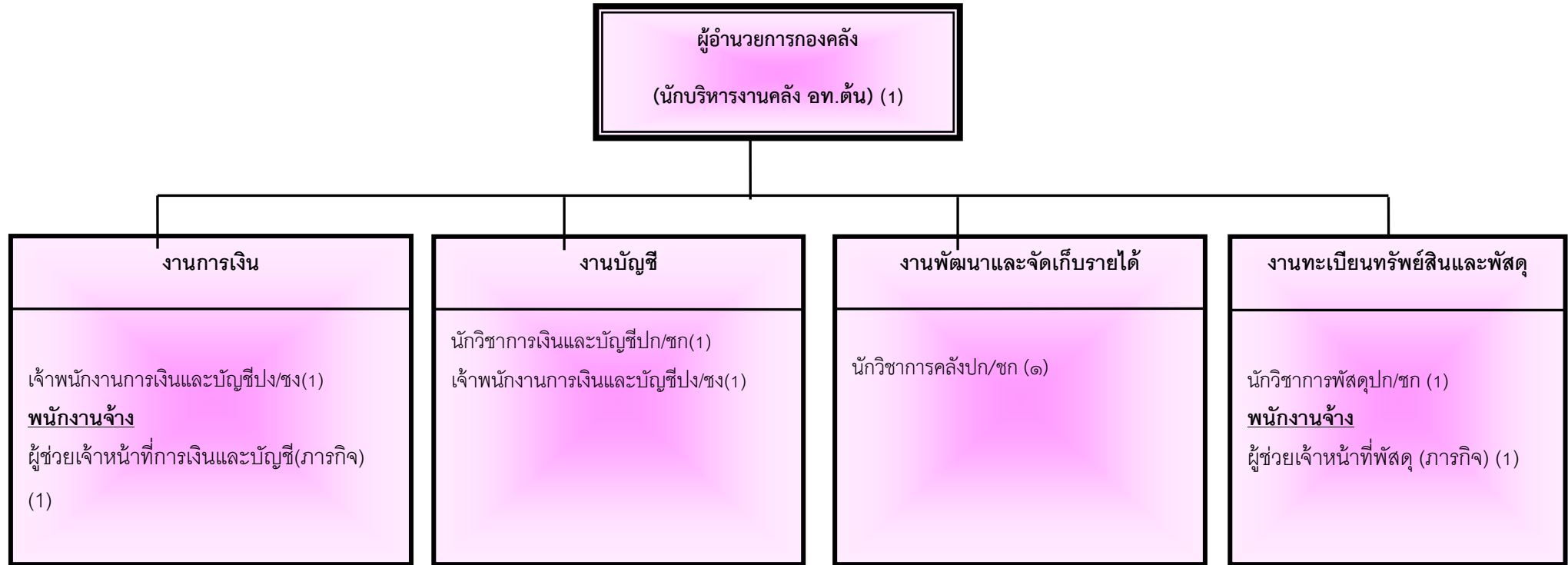


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



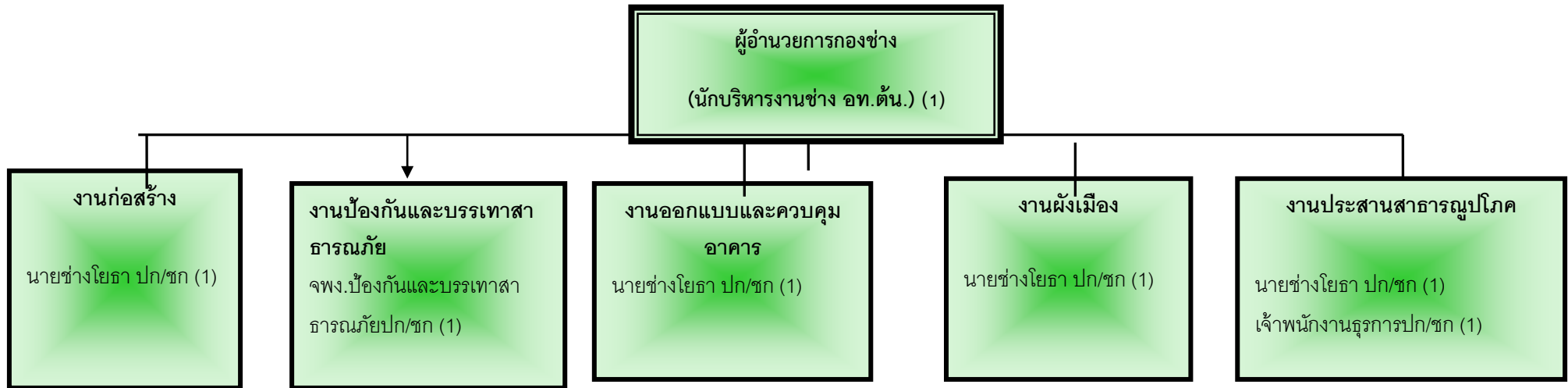
ระดับ	อ/ต	ช/ก	ป/ก	ช/ง	ป/ง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	1	2	-	1	-	-	2	2

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อ/ต	ช/ก	ป/ก	ช/ง	ป/ง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	2	-	1	-	-	1	

โครงสร้างของกองช่าง



อ/ต	ช/ก	ป/ก	ช/ง	ป/ง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
1	-	-	2	1	-	-	

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อ/ต	ช/ก	ป/ก	ช/ง	ป/ง	อ/ต	ค.ศ.1	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	-	-	-	2	-	2	-

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวางมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

1.1.1 ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2.1 จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.2 บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

ตัวชี้วัด

2.1.1 ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา

2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

3.1 ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

3.1.1 จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

- 4.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัด

- 4.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- 4.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
- 4.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน
- 4.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจ

หลัก/นโยบาย

- 4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 4.2.2 ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

- 5.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- 5.2 องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

- 5.1.1 ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
- 5.1.2 จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ
- 5.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖: การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

- 6.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน (Quality Of Worklife)

ตัวชี้วัด

- 6.1.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 6.1.2 จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด
- 6.1.3 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและ
ทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2561	2562	2563	
1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	1.1.1 ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละ	100	100	100	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	1.2.1 จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	ส่วนราชการ	3	4	5	1. สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2561	2562	2563	
2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2.1.1 ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	30	40	50	1. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีความรู้ ความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
2.2 บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม	2.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	10	20	20	1. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนารฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2561	2562	2563	
3.1 ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.1.1 จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน	ระบบ	2	3	4	1. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2561	2562	2563	
4.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	50	60	80	1. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ
	4.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	50	60	80	
	4.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ	50	60	80	
	4.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	50	60	80	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2561	2562	2563	
4.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	60	70	80	1. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร 2. สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม
	4.2.2 ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก	ร้อยละ	50	60	70	

ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2561	2562	2563	
5.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	5.1.1 ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ	ระดับ (1-5)	-	2	3	1. ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ 3. ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ
	5.1.2 จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ	เรื่อง	<5	<5	<3	
5.2 องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	5.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น	ร้อยละ	100	100	100	1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 6: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2561	2562	2563	
6.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้างมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน(Quality Of Worklife)	6.1.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับ (0 – 5)	-	3.50	3.75	1. สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากร
	6.1.2 จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุงสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	รายการ	1	2	3	
	6.1.3 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	กิจกรรม	2	2	2	

แผนงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล												
เป้าประสงค์ที่ 1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนาองค์การ บริหารส่วนตำบล	ร้อยละ	100	100	100	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจและทิศ ทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล		ครั้ง	1	1	1		สำนักงาน ปลัด อบต.
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 1.1.1 ร้อยละของส่วนราชการที่ มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล					โครงการ/กิจกรรม 1. โครงการอบรม สัมมนา/ บรรยายเกี่ยวกับการวิเคราะห์ อัตรากำลัง							
					2. การติดตามการจัดทำแผน อัตรากำลัง		ร้อยละ	100	100*	100*		สำนักงาน ปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * การรักษาระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล												
<u>เป้าประสงค์ที่ 1.2</u> องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบ การสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถและความ พร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 1.2.1 จำนวนส่วนราชการที่ สามารถสรรหาบุคลากรได้ตาม แผนอัตรากำลัง	ส่วน ราชการ	3	4	5	<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> สร้างระบบและกลไกการสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และ อารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ <u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. การจัดทำแผนสรรหาบุคลากร หน่วยนับ	- จำนวนส่วนราชการ ที่มี การ สรร ห า บุคลากรได้ตามแผน อัตรากำลัง	ส่วน ราชการ	3	4	5	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. บ้านกว้าง	สำนักงาน ปลัด อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
ยุทธศาสตร์ที่ 2: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ												
เป้าประสงค์ที่ 2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					โครงการ/กิจกรรม 1. การเพิ่มพูนศักยภาพผู้บริหาร							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 2.1.1 ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	30	40	50	หน่วยนับ	- ร้อยละของผู้บริหาร ทุกระดับที่ได้รับการ พัฒนา	ร้อยละ	30	40	50	ผู้บริหาร ทุกระดับ	สำนักงานปลัด อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 2.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	10	20	20	หน่วยนับ	1. ร้อย ละ ของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	10	20	20	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต. บ้านกวาง	สำนักงานปลัด อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
ยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล												
<p><u>เป้าประสงค์ที่ 3.1</u></p> <p>ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u></p> <p>3.1.1 จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน*</p>	ระบบ	2	3	4			ระบบ	2	3	4	เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปรับปรุงระบบ	สำนักงานปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวน 3 ระบบ ได้แก่

- ระบบทะเบียนประวัติพนักงาน
- ระบบบันทึกข้อมูลอัตรากำลัง อบต.(www.cmss-dla.com)
- ระบบศูนย์ข้อมูลการเลือกตั้ง (<http://ele.dla.go.th>)
- ระบบทะเบียนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (www.nhso.go.th)

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	
		2561	2562	2563			2561	2562	2563			
ยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ												
<u>เป้าประสงค์ที่ 4.1</u> บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u>					<u>โครงการ/กิจกรรม</u>							
4.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	50	60	80	1. การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	- ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	50	60	80	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	สำนักงานปลัด อบต.
4.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	50	60	80	2. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	- ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	ร้อยละ	50	60	80	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	สำนักงานปลัด อบต.
4.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ	50	60	80								
4.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	50	60	80								

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
ยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ												
					<p><u>กลยุทธ์ที่ 2</u> พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ</p> <p><u>โครงการ/กิจกรรม</u></p> <p>1. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ได้แก่ การบริการ/การสื่อสาร/ภาวะผู้นำ/การทำงานเป็นทีม/ความเชี่ยวชาญในงาน ฯลฯ)</p> <p>2. โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลัก/ตามนโยบาย (ได้แก่ ด้านงบประมาณ/การบัญชี/พัสดุ/การจัดทำแผน/บริหารบุคคล/วิชาการ ฯลฯ)</p> <p>3. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย</p> <p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	ร้อยละ	50	60	80	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต. บ้านกวาง	สำนักงาน ปลัด อบต.
						ร้อยละ	30	40	50	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต.	สำนักงาน ปลัด อบต.	

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ				
		2561	2562	2563				2561	2562	2563						
ยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ																
เป้าประสงค์ที่ 4.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความ มั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ					กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากร โครงการ/กิจกรรม											
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพ *	ร้อยละ	60	70	80	1. การสนับสนุนทุนการศึกษา หรืองบประมาณการเข้าร่วม ประชุม การฝึกอบรม การฝึก ปฏิบัติงาน การดูงานและการ สัมมนาทางวิชาการ	ร้อยละ	60	70	80	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับทุนการศึกษา หรืองบประมาณ สำหรับการเข้าร่วม ประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงาน และการ สัมมนาทางวิชาการ	ร้อยละ	60	70	80	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักงาน ปลัด อบต.
4.2.2 ระบบกลไกการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมใน ระดับมาก	ร้อยละ	50	60	70	กลยุทธ์ที่ 4 สร้างระบบกลไกในการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม โครงการ/กิจกรรม	ร้อยละ	50	60	70	ร้อยละความพึง พอใจในระบบกลไก การบริหารบุคคล	ร้อยละ	50	60	70	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่	พนักงานปลัด อบต.

- ข้อมูลเพิ่มเติม * ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้
1. จัดสรรทุนเพื่อพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ เช่น การให้ทุนไปศึกษา การฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ
 2. การสนับสนุนในการเลื่อนระดับตำแหน่งต่าง ๆ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล												
เป้าประสงค์ที่ 5.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ บริหารจัดการตามหลักธรรมา ภิบาล					กลยุทธ์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนกระบวนการ บริหารจัดการด้วยหลักธรรมา ภิบาล							
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 5.1.1 ระดับความสำเร็จในการ นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการ*	ระดับ (1 – 5)	-	2	3	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. โครงการการบรรยายพิเศษ เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการ ทำงาน	- จำนวนครั้งที่จัด/ส่ง บุคลากรเข้าร่วม โครงการบรรยาย พิเศษเกี่ยวกับหลักธรร มาภิบาลในการทำงาน	ครั้ง	-	2	3	เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักงาน ปลัด อบต.

- ข้อมูลเพิ่มเติม * ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน
- 1) มีแผนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
 - 2) มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด
 - 3) มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
 - 4) มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร
 - 5) ปรับปรุงการดำเนินงาน/ปรับปรุงแผน
- ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 1 ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 2 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 2 ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 3 ขั้นตอน

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 4 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 4 ขั้นตอน
 ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 5 ขั้นตอน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล												
5.1.2 จำนวนข้อร้องเรียนในการ กระทำผิดจรรยาบรรณ และ วิชาชีพ*	เรื่อง	<5	<5	<3	<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการ <u>กิจกรรม/โครงการ</u> 1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล	- จำนวนผู้บริหารที่ เข้าร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาล	คน	-	8	9	ผู้บริหาร อบต. บ้านกวาง	สำนักงาน ปลัด อบต.
					<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตาม จรรยาบรรณและวิชาชีพ <u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. โครงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณ และวิชาชีพ 2. โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อใจใส สะอาด							
							ครั้ง	1	1	1	ผู้บริหารและ พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต.	สำนักงาน ปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * การนับจำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ จะนับเฉพาะข้อร้องเรียนที่สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีมูล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล												
<u>เป้าประสงค์ที่ 5.2</u> องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบ และกลไกด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและบริหารงานของ บุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม					<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน							
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 5.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีการ การแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูก ประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็น	ร้อยละ	100	100	100	<u>กิจกรรม/โครงการ</u> 1. การประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรประกอบการเลื่อนขั้น เงินเดือนภายใต้หลักเปิดเผย โปร่งใส	- ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการแจ้งผลการ ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ	100	100*	100*	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. บ้านกวาง	สำนักงาน ปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * การรักษาระดับความสำเร็จในการแจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
ยุทธศาสตร์ที่ 6: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร												
<u>เป้าประสงค์ที่ 6.1</u> บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้างมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน (Quality Of Worklife)					<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผาสุกของบุคลากร							
					<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	- จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	กิจกรรม	-	1	1	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต. บ้านกวาง	สำนักงาน ปลัด อบต.
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 6.1.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล*	ระดับ (0 - 5)	-	3.50	3.75	2. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน	- จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในที่ทำงาน	กิจกรรม	1	1	1	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต. บ้านกวาง	สำนักงาน ปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับคะแนนช่วง 0.00 – 1.50 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด
- ระดับคะแนนช่วง 1.51 – 2.50 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับน้อย
- ระดับคะแนนช่วง 2.51 – 3.50 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
- ระดับคะแนนช่วง 3.51 – 4.50 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก
- ระดับคะแนนช่วง 4.51 – 5.00 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
ยุทธศาสตร์ที่ 6: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร												
6.1.2 จำนวนรายการเพิ่มเติม/ ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับ เพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมาย กำหนด	รายการ	1	1	1	3. กิจกรรมนันทนาการสำหรับ บุคลากรในองค์กร	- จำนวนกิจกรรม นันทนาการสำหรับ บุคลากรในองค์กร	กิจกรรม	1	1	1	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. บ้านกวาง	สำนักงาน ปลัด อบต.
6.1.3 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร	ร้อยละ	-	1	1	4. โครงการ “ศุกร์ สะอาด สดใส (Big Cleaning Day)”	- จำนวนกิจกรรม “ศุกร์ สะอาด สดใส Big Cleaning Day)”	กิจกรรม	1	1	1	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. บ้านกวาง	สำนักงาน ปลัด อบต.
					5. กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์/ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ (มีจิต สาธารณะ)	- จำนวนกิจกรรม ส่ ง เ ส ริ ม ควา ม สัม พันธ์/ บ ำ เ พ็ ญ สาธาณประโยชน์ (มีจิตสาธารณะ)	กิจกรรม	1	1	1	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. บ้านกวาง	สำนักงาน ปลัด อบต.
					6. โครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและ บุคลากร	- จำนวนกิจกรรม เส ริ ม ส ร้ า ง ควา ม สัม พันธ์ ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร	กิจกรรม	-	1	1	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. บ้านกวาง	สำนักงาน ปลัด อบต.

ส่วนที่ ๖
การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน
กวาง
ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|--------------------|
| ๑. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลังการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดฯ | กรรมการ/ เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล กำหนด
วิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตาม
ประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวางทราบ

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ดังนี้

1. มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกวาง

1.1 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวางทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

2. จรรยาวิชาชีพขององค์กร

2.1 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

2.2 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

2.3 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

2.4 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

2.5 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

2.6 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรมรวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

2.7 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

2.8 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

2.9 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

2.10 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

2.11 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๓. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการท้องถิ่น

ตามประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง ได้ประกาศ
เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๒ (รายละเอียดตามภาคผนวก)

ภาคผนวก

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกวาง อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่

สำนักปลัด

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
10. ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะข้อราชการทั่วไป	30	1,380	0.022	
11. ดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปหรืองานเลขานุการ	45	1,380	0.033	
12. งานบุคคลต่างๆ งานติดตามผลงาน	40	1,380	0.029	
13. งานนโยบายและแผน	15	1,380	0.011	
14. แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	45	1,380	0.033	
15. งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง หรือ ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	40	1,380	0.029	
16. งานเบี่ยงชีฟ ผู้สูงอายุ , ผู้พิการ	804	1,380	0.583	
17. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	5	1,380	0.004	
18. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	12	1,380	0.009	

กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
1. ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการ ปฏิบัติงานบริหารงานกองคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ	80	1,380	0.058	
2. งานรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย	600	1,380	0.435	
3. งานการจัดเก็บรายได้	1,171	1,380	0.849	
4. งานการเงินต่างๆ	120	1,380	0.087	
5. งานตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อ การจ้าง	300	1,380	0.217	
6. งานทะเบียนพาณิชย์	24	1,380	0.017	
7. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่น	96	1,380	0.070	

กองช่าง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
10. งานสำรวจโครงการ	15	1,380	0.011	
11. งานออกแบบ	15	1,380	๐.๐๑๑	
12. งานปริมาณราคา	15	1,380	๐.๐๑๑	
13. งานควบคุมอาคารก่อสร้าง	15	1,380	๐.๐๑๑	
14. งานก่อสร้างถนน	5	1,380	0.004	
15. งานซ่อมแซมถนน	10	1,380	0.007	
16. งานขยายเขตไฟฟ้า	12	1,380	0.009	
17. งานซ่อมแซมไฟฟ้า	50	1,380	0.036	
18. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	30	1,380	0.022	

ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
7. งานวางแผนงานการศึกษา	6	1,380	0.004	
8. งานปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานศึกษา	10	1,380	0.007	
9. งานให้คำปรึกษา แนะนำติดตามผลประเมินผล	12	1,380	0.009	
10. งานรวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา	12	1,380	0.009	
11. งานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	15	1,380	0.011	
12. งานเกี่ยวกับการกีฬา	3	1,380	0.002	

