

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง
อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง
อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖-๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖-๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑-๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙-๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒-๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗-๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐

ภาคผนวก

เอกสารหมายเลข ๑ - ๗

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

รายงานการประชุม

การเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชุนคอง โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุนคอง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุนคองแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชุนคองวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชุนคอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนคองตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบหาร กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวางแผนการพัฒนาบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจยิบย่อยเล็กลงหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนงานนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับลำดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทนั้นไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง همینในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับใช้สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันขอแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

a. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

b. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งนี้ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้

จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนงานราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขุนคองเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนคองตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๔ ปี ของ อบต.ขุนคอง ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานและสภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง

ตราหรือสัญลักษณ์ประจำตำบล



วิสัยทัศน์ประจำตำบล

“ เกษตรก้าวล้ำ ทัศนกรรมนำค่า ประชารมเย็น ”

เกษตรก้าวล้ำ หมายถึง ประชาชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร และมีผลผลิตที่มีคุณภาพ และปริมาณมากที่สร้างรายได้แก่เกษตรกร มีนวัตกรรมใหม่ๆ ควบคู่กับแนวคิด

เศรษฐกิจพอเพียง

ทัศนกรรมนำค่า หมายถึง ชุมชนประกอบอาชีพทัศนกรรมแกะสลักไม้ มีฝีมือประณีตในการสร้างผลงานที่มีคุณค่า สร้างชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ

ประชารมเย็น หมายถึง ราษฎรมีความสามัคคี อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีอัธยาศัยไมตรี และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

พันธกิจ (Mission)

๑. สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งในภาคการเกษตรเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร
๒. ส่งเสริมการศึกษา การท่องเที่ยว ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการแก้ไขปัญหาสังคม
๖. ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่
๗. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๘. การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพทั่วไป

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง

ตำบลขุนคอง เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ มีเนื้อที่ประมาณ ๑๐ ตารางกิโลเมตร หรือ ๖,๒๕๐ ไร่ ภูมิประเทศตั้งอยู่บริเวณที่ราบลุ่ม ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอหางดง ไปทางทิศตะวันออก ประมาณ ๕ กิโลเมตรทางทิศตะวันออก ลักษณะพื้นที่มีความลาดเทจากทิศตะวันตกลงสู่ที่ราบลุ่ม

ริมฝั่งแม่น้ำปิงไปทางทิศตะวันออก ห่างจากจังหวัดเชียงใหม่ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร ที่มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลบ้านแหวน อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากหลักกิโลเมตรที่ ๑ + ๙๐๐ ถนนสายหางดง – ท่าช้างเหล็ก บริเวณพิกัด MA ๙๔๒๖๖๒ ไปทางทิศตะวันออกตามถนนสายหางดง – ท่าช้างเหล็ก สิ้นสุดที่สะพานข้ามเหมืองพญาบ้านสรร บริเวณพิกัด MA ๙๗๖๖๕๖ รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ ๔ กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลหารแก้ว อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่แม่น้ำปิง บ้านท่ามะโก่ บริเวณพิกัด MA ๙๖๘๖๒๘ ไปทางทิศตะวันตกตามลำเหมืองท่ามะโก่ สิ้นสุดที่ลำเหมืองพญาบ้านสรร บริเวณพิกัด MA ๙๕๕๖๐๘ รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ ๖๐๐ เมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลสบแม่ข่า อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่สะพานข้ามลำเหมืองพญาบ้านสรร บริเวณพิกัด MA ๙๗๖๖๕๖ ไปทางทิศใต้ตามลำเหมืองพญาบ้านสรร ถึงบริเวณพิกัด MA ๙๖๒๖๓๘ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามลำเหมืองปูลูไธ ถึงแม่น้ำปิงไปทางทิศใต้ตามแม่น้ำปิง สุดที่ปากเหมืองท่ามะโก่ บริเวณพิกัด MA ๙๖๘๖๒๘ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๗ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลหนองแก้ว อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่ลำเหมืองพญาบ้านสรร บริเวณพิกัด MA ๙๕๕๖๐๘ ไปทางทิศเหนือตามลำเหมืองพญาบ้านสรร ลำเหมืองมะเกลือไปทางทิศเหนือของบ้านร่องแห้ง ตำบลหนองแก้ว ไปตามลำเหมืองแม่คำลปไปทางทิศตะวันออกของบ้านหนองโง และลำเหมืองทราย สิ้นสุดที่ถนนสายหางดง – ท่าช้างเหล็ก กิโลเมตรที่ ๑ + ๙๐๐ บริเวณพิกัด MA ๙๔๒๖๖๒ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๗ กิโลเมตร

๕ จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง ทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน คือ

- หมู่ที่ ๑ บ้านต้นแก้ว
- หมู่ที่ ๒ บ้านถวายเป็น
- หมู่ที่ ๓ บ้านหนองโหลง
- หมู่ที่ ๔ บ้านสารภี
- หมู่ที่ ๕ บ้านขุนคอง
- หมู่ที่ ๖ บ้านกาด
- หมู่ที่ ๗ บ้านท่าขุนคอง
- หมู่ที่ ๘ บ้านท่ามะโก้
- หมู่ที่ ๙ บ้านแพะใหม่

๕ ประชากร

ตำบลขุนคอง มี ๒,๓๔๑ ครัวเรือน ประชากรทั้งสิ้น ๕,๑๘๕ คน แยกเป็น ชาย ๒,๔๕๗ คน หญิง ๒,๗๒๘ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๕๐๓ คน / ตารางกิโลเมตร

๕ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมติดต่อกับตำบลอื่นและที่ว่าการอำเภอทางตรงส่วนใหญ่มักมีความสะดวก การคมนาคมติดต่อภายในตำบลขุนคองค่อนข้างสะดวก สามารถติดต่อกันได้ทุกหมู่บ้าน เนื่องจากมีเส้นทางคมนาคมอยู่หลายสายเข้าสู่บริเวณพื้นที่ชุมชนทุกหมู่บ้านภายในตำบล สภาพโดยทั่วไปถนนเป็นคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลาดยางสลับกับถนนลูกรัง มีขนาดผิวจราจรกว้างประมาณ ๓ - ๔ เมตร ถนนบางส่วนมีสภาพชำรุดเสียหายเป็นหลุมเป็นบ่อ นอกนั้นเป็นถนนลูกรังขนาดกว้างประมาณ ๒ - ๔ เมตร ตัดผ่านบริเวณพื้นที่เกษตรกรรมที่ห่างไกล

๒. แหล่งน้ำ

- น้ำเพื่อการบริโภค (น้ำดื่ม) ประชาชนร้อยละ ๘๐ ชื้อน้ำดื่ม ส่วนที่เหลือจะบริโภคจากระบบประปาหมู่บ้าน และบ่อน้ำตื้น
- น้ำเพื่อการอุปโภค (น้ำใช้) ส่วนใหญ่ใช้น้ำประปาจากระบบประปาหมู่บ้าน น้ำบาดาล และจากแม่น้ำปิง
- น้ำเพื่อการเกษตร ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง ซึ่งจะขาดแคลนน้ำสำหรับการประกอบอาชีพ และจะต้องใช้เครื่องสูบน้ำพลังงานไฟฟ้าจากแม่น้ำปิง บางพื้นที่ท่อส่งน้ำยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ ซึ่งต้องอาศัยน้ำจากการขุดเจาะบาดาล และแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วไป โดยแหล่งน้ำธรรมชาติในพื้นที่นอกจากแม่น้ำปิงแล้ว ยังมีลำน้ำแม่ท่าช้าง และเหมืองพญาบ้านสรร และยังมีการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำชลประทานที่ไหลผ่านพื้นที่หมู่ ๑ - ๙

๓. ไฟฟ้า

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง ทั้ง ๙ หมู่บ้าน มีไฟฟ้าภายในครัวเรือนเกือบทุกหลังคาเรือน ซึ่งจะมีบางรายที่ปลูกสร้างใหม่ หรือปลูกสร้างอยู่ห่างจากเขตชุมชนที่การขยายเขตไฟฟ้าไปไม่ถึง เป็นเหตุให้ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ ซึ่งก็เป็นส่วนน้อยมาก

๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Environment and Natural Resources)

- **ทรัพยากรน้ำ** มีแหล่งน้ำใหญ่ไหลผ่าน คือแม่น้ำปิง โดยประชาชนในตำบลขุนคอง นำน้ำมาใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร แม่น้ำปิงจะไหลผ่านบ้านท่าขุนคอง หมู่ที่ ๗ และบ้านท่ามะโก๋ หมู่ที่ ๘ ซึ่งแม่น้ำปิงเป็นแม่น้ำสายหลักในการประกอบอาชีพเลี้ยงปลาในกระชังของทั้งสองหมู่บ้าน และเป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรของประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่โดยการดำเนินการของสถานีสูบน้ำพลังงานไฟฟ้าซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่บ้านท่าขุนคอง หมู่ที่ ๗ นอกจากนี้แหล่งน้ำธรรมชาติที่ประชาชนใช้ประโยชน์ยังประกอบด้วย ลำน้ำแม่ท่าช้าง และเหมืองพญาบ้านสรร

- **ทรัพยากรดิน** พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินร่วน และดินเหนียว เหมาะสมกับการปลูกพืชระยะยาว เช่น ลำไย ซึ่งในการปลูกลำไยนั้น เกษตรกรจะใช้สารเคมีจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้หน้าดินเสียความสมดุล จึงได้มีการส่งเสริมให้เกษตรกรหันมาใช้สารสกัดทางชีวภาพ ในการบำรุงและกำจัดศัตรูพืช

- **ความหลากหลายทางชีวภาพ** การพัฒนาพื้นที่ส่วนมากเป็นสวนลำไย ปัญหาความสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ ซึ่งเกิดจากการเจริญเติบโต และขยายตัวของชุมชนอย่างรวดเร็ว เช่น การทำลายแหล่งที่อยู่ของธรรมชาติ การถากถางบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ และมลพิษต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการประกอบอาชีพหัตถอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับไม้ประเภทต่าง ๆ ซึ่งมีการขัด การอบ การทำสี ซึ่งก่อให้เกิดมลพิษ

๖ ด้านเศรษฐกิจ (Economic)

ตำบลขุนคองมีแหล่งประกอบกิจการพาณิชย์ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญระดับประเทศและระดับสากล คือ หมู่บ้านถวายเป็น หมู่ที่ ๒ ซึ่งเป็นหมู่บ้านหัตถกรรมไม้แกะสลักซึ่งมีการถ่ายทอดภูมิปัญญาจากรุ่นสู่รุ่น ได้รับรางวัลหมู่บ้านต้นแบบโอท็อปแห่งแรกของประเทศ เป็นแหล่งสร้างรายได้ให้กับคนในหมู่บ้าน ตำบลขุนคองและพื้นที่ใกล้เคียง รวมไปถึงผู้ประกอบการในระดับต่างๆ มากมาย โดยผลิตภัณฑ์ที่มีการผลิตและจำหน่ายในหมู่บ้านถวายเป็น ผลิตภัณฑ์ประเภทหัตถอุตสาหกรรมหลากหลายประเภท อาทิ ของฝากของที่ระลึกขนาดเล็ก เครื่องประดับ ของตกแต่งบ้านหรืออาคาร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์จากไม้แกะสลักต่าง ๆ และนอกจากนี้ในหลายๆ หมู่บ้าน ยังประกอบอาชีพด้านการเกษตรโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการทำสวนลำไยและนาข้าว รวมไปถึงการเลี้ยงสัตว์ อาทิ โค สุกร เลี้ยงปลาในกระชังในแม่น้ำปิง เป็นต้น

๖ ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

ศาสนา (Religion) ถือว่าเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของชุมชน ซึ่งตำบลขุนคอง มีวัดจำนวน ๖ แห่ง สำนักสงฆ์ ๒ แห่ง ประชาชนให้ความเคารพนับถือ เชิดชูศาสนา ประชาชนจะมีส่วนร่วมในพิธีกรรมทางศาสนา ในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเข้าพรรษา วันวิสาขบูชา วันออกพรรษา สรงน้ำพระธาตุ ฯลฯ

วัฒนธรรมและประเพณี (Culture and Tradition) ประชาชนให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณี ให้คงอยู่ต่อไป เช่น ประเพณีแห่ไม้ค้ำโพธิ์ ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณียี่เป็ง ฯลฯ ปัจจุบันนี้ประชาชนเริ่มรับวิวัฒนาการค่านิยม เทคโนโลยีเข้ามาในตำบล สิ่งที่ไม่จำเป็นกลายเป็นสิ่งจำเป็น มีการใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย วัฒนธรรมและประเพณีเริ่มหายไป

๕ การเมืองการบริหาร (Policy and administration)

การเมืองท้องถิ่น (Local Self Government) มี ๙ หมู่บ้าน ฝ่ายบริหารจำนวน ๔ คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวน ๑๘ คน ทำหน้าที่บริหารระบบสภาท้องถิ่น บทบาทอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาบางคนยังขาดความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะความรู้ในข้อกฎหมายพื้นฐานเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของแต่ละฝ่าย เช่น พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น ระเบียบว่าด้วยการพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง หน้าที่ของคณะกรรมการตรวจการจ้าง การจัดทำงบประมาณ ธรรมเนียมปฏิบัติในสถานที่ประชุม ตลอดจนความรู้ในการปฏิบัติตนในฐานะตัวแทนชุมชน

๕ ข้อมูลศักยภาพท้องถิ่น

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๘ คน
๒. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ คน
๓. พนักงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๙ คน ครู ๒ คน
๔. ลูกจ้างประจำ (ถ้ายโอน) จำนวน ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๖ คน พนักงานจ้างเหมาบริการ ๙ คน

โครงสร้างของพนักงานส่วนตำบล

- | | |
|------------------------------|------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๑ คน |
| ๒. สำนักงานปลัด | จำนวน ๗ คน |
| ๓. กองคลัง | จำนวน ๔ คน |
| ๔. กองช่าง | จำนวน ๕ คน |
| ๕. กองการศึกษา | จำนวน ๔ คน |

ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี

- (๑) แนวทางการพัฒนา : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ อบต.

ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน

- (๒) แนวทางการพัฒนา : ส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) แนวทางการพัฒนา : ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชน

ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านสังคม

- (๑) แนวทางการพัฒนา : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชน

- (๒) แนวทางการพัฒนา : เสริมสร้างสังคมให้น่าอยู่และสมานฉันท์
- (๓) แนวทางการพัฒนา : ส่งเสริมการรักษาความสงบและปลอดภัยแก่ประชาชน
- (๔) แนวทางการพัฒนา : ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) แนวทางการพัฒนา : ส่งเสริมการค้ารุ่งเรืองตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) แนวทางการพัฒนา : ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) แนวทางการพัฒนา : ก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน

นโยบายการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง

นโยบายด้านสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม

จัดให้มีการจัดเก็บขยะมูลฝอยภายในชุมชน เพื่อเป็นการรักษาความสะอาดและฟื้นฟูสภาพแวดล้อม ชุมชนให้เป็นชุมชนน่าอยู่

นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและหัตถกรรม การกีฬา การเกษตร และพัฒนาศักยภาพองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมเด็กและเยาวชนพร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
- ๒) ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ด้านศาสนาโดยมุ่งเน้นกิจกรรมต่าง ๆ เช่น งานประเพณีแห่เทียนพรรษา การจัดงานส่งเสริมพระพุทธศาสนา ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ และประเพณีลอยกระทง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนได้เรียนรู้และรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) จัดให้มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นงานประเพณีปีใหม่เมือง ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุและประเพณีลอยกระทงเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนได้เรียนรู้และรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๔) จัดให้มีการส่งเสริมและพัฒนาทางด้านศิลปหัตถกรรมในชุมชน เช่น การจัดงานศิลปหัตถกรรมไม้แกะสลักบ้านถวายเป็นการส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้รู้จักอย่างแพร่หลาย อีกทั้งเป็นการส่งเสริมการตลาดให้กับท้องถิ่นตำบลขุนคอง

๕) ส่งเสริมทางด้านกีฬาและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ และจัดทำโครงการการแข่งขันกีฬาเพื่อสุขภาพของเยาวชนและประชาชนในตำบลขุนคอง และจัดสร้างให้มีสนามกีฬากลางภายในตำบลขุนคอง

๖) จัดให้มีอุปกรณ์ทางการเกษตร รวมไปถึงการส่งเสริมและสานต่อโครงการน้ำพลังไฟฟ้า และจัดหาแหล่งน้ำใหม่ เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการน้ำของเกษตรกรภายในตำบล

๗) การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพขององค์กรต่างๆ ในชุมชน โดยการจัดฝึกอบรมให้กับองค์กรต่างๆ ให้มีความรู้และความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน รวมไปถึงการอุดหนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของแต่ละองค์กร

นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานประเภทสาธารณูปโภค ก่อสร้างถนนสายหลัก สายรอง และถนนตามซอยในชุมชนหมู่บ้านต่าง ๆ ให้เป็นถนนคอนกรีต พร้อมทั้งทำรางระบายน้ำแบบฝาปิดเพื่อความสะดวกในการสัญจรของประชาชน จะขยายขอบเขตการให้บริการไฟฟ้าสาธารณะเพื่อให้ส่องสว่างอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งติดตั้งระบบ wifi ฟรีในพื้นที่แต่ละหมู่บ้าน เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับพี่น้องประชาชน

๓ กองช่าง

- นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา	อาวุโส	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)		จำนวน ๑ อัตรา

๔ กองการศึกษา บุคลากรที่กำหนดได้แก่

- นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู	ศศ. ๑	จำนวน ๒ อัตรา

๓. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ชุนคอง ดังนี้

๓.๑ สำนักงานปลัดอบต.

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป	จำนวน ๕ อัตรา

๓.๒ กองคลัง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
----------------------------	---------------

๓.๓ กองการศึกษา บุคลากรที่กำหนดได้แก่

- ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

โดยการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีโครงการรองรับตามสัญญาจ้างด้วย

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ซึ่งในปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๗ ,งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๒,ปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๗

๕. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (รายละเอียดปรากฏตามแผนการพัฒนาบุคลากร)

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุนคอง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลชุนคอง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลชุนคอง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการระบายน้ำในหมู่บ้าน
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการส่งเสริมช่องทางการตลาด

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

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

๔. ปัญหาด้านสังคม

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ เยาวชนไม่สนใจด้านการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นจากภาคบังคับ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ปัญหาสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ถนนภายในตำบลได้มาตรฐานทุกเส้นทาง
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง ก่อสร้างถนน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- 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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านสังคม

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล มีห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสฟติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ความต้องการด้านการการเมือง การบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๖. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขุนคองจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม จากการวิเคราะห์ปัญหาในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง มีระบบการจัดการโครงสร้างภายในอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการชัดเจน และมีความร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งฝ่ายบริหารสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ฝ่ายปกครอง และพนักงานส่วนตำบล

๒. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีการมอบอำนาจในการกำกับดูแล ประสานงานกับพนักงานและบริการประชาชนอย่างใกล้ชิดเป็นกันเอง

๓. มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานครบทุกส่วนราชการ คือ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีข้าราชการ ๒๑ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๖ คน พนักงานจ้างเหมาบริการ ๙ คน รวม ๔๓ คนโดยทุกคนมีความรู้ความสามารถในการ

๔. ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา

๕. การบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมเป็นไปด้วยความประสิทธิภาพและประสิทธิผลแม้ถูกจำกัดด้วยงบประมาณ

๖. มีการประสาน การสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนที่มีการรวมกลุ่ม/เครือข่ายที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่มผู้นำฝ่ายปกครอง กลุ่ม อสม. กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มสตรี กลุ่ม อปพร. ฯลฯ

☒ จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถดำเนินการโครงการพัฒนาได้ครบคลุมและทั่วถึง รวมถึงการดำเนินการโครงการขนาดใหญ่ซึ่งใช้งบประมาณสูงด้วยตนเองได้
๒. เจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีความเข้าใจในระเบียบกฎหมายไม่เพียงพอทำให้การปฏิบัติงานบางเรื่องมีความล่าช้า
๓. งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงยังขาดประสบการณ์ โดยปัจจุบันบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนี้เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ และยังขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
๔. งานสาธารณสุข ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ต้องมีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประจำด้านอื่นมาปฏิบัติงาน บางครั้งทำให้การปฏิบัติงานบางอย่างเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน
๕. อาคารสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนคงในปัจจุบันมีสภาพคับแคบ ขาดสถานที่ (ห้องประชุม) และโสตทัศนูปกรณ์ในการจัดประชุมหรือสัมมนา
๖. ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องจักรขนาดใหญ่ ในการแก้ไขปัญหาสาธารณภัยและภัยพิบัติ อาทิ วาตภัย อุทกภัย

☒ โอกาส (Opportunities : O)

๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชัดเจนไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ ๘ ถึงปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนคง มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญระดับประเทศ คือ หมู่บ้านถวายเป็นที่มีความโดดเด่นทางภูมิปัญญา มีหน่วยงานที่ให้ความสนใจส่งเสริมและสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ สามารถยกระดับการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของพื้นที่ในช่วงเศรษฐกิจฝืดเคืองได้บ้าง

☒ ข้อจำกัด (Threats : T)

๑. หน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ตำบลชุมชนคง ขาดการบูรณาการในการทำโครงการของอปท. ในพื้นที่ ก่อให้เกิดความไม่สอดคล้องของแผนงานและการดำเนินงาน
๒. สถานการณ์ด้านการเมืองในระดับประเทศไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจการท่องเที่ยวบ้านถวายเป็น มีนักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการเข้ามาติดต่อซื้อขายน้อยลง
๓. ปัญหายาเสพติดที่แฝงตัวอยู่กับประชากรแฝงและกลุ่มแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ซึ่งมีการย้ายที่อยู่เข้าออกในพื้นที่บ่อยครั้งยากต่อการดำเนินการตรวจสอบและควบคุม
๔. การเกิดปัญหาสาธารณภัยซึ่งไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าเช่น ในภาวะแห้งแล้ง น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ในฤดูน้ำหลากเกิดน้ำท่วมในพื้นที่
๕. คู่แข่งทางการค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนและหัตถอุตสาหกรรม มีเพิ่มมากขึ้น กลไกราคาปรับเปลี่ยนไปผู้ขายมากมายทำให้ชาวบ้านและผู้ประกอบการในพื้นที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ
๖. ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกและความตระหนักในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

๗. ประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลขุนคองยึดติดกับวิถีชีวิตแบบเดิมๆ ขาดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหาของชุมชน

๘. การขยายตัวของชุมชนและสถานประกอบการส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และปัญหามลพิษจากฝุ่นควัน

โดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจน

สถานที่ประชุมอบรบราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือ
ส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดอบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน ๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักงานปลัดอบต. และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักงานปลัดอบต.ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ ในงาน หรือ กำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานอื่นๆที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนใด ๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนใด ๑.๒ <u>งานการเจ้าหน้าที่</u> - งานบริหารงานบุคคล <u>งานนโยบายและแผน</u> ๑.๓ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>๑.๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและการประกอบกร - งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม - งานชีวอนามัย <p>๑.๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานป้องกันยาเสพติด - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๑.๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและรักษาความสะอาดสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอย และน้ำเสีย - งานควบคุมมลพิษ - งานติดตามและตรวจสอบ <p>๑.๕ <u>งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</u></p> <p>๑.๕.๑ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาและจัดระเบียบชุมชน <p>๑.๕.๒ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ 	<p>๑.๔ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๕ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>๑.๕.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและการประกอบกร - งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม - งานชีวอนามัย <p>๑.๕.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานป้องกันยาเสพติด - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๑.๕.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและรักษาความสะอาดสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอย และน้ำเสีย - งานควบคุมมลพิษ - งานติดตามและตรวจสอบ <p>๑.๖ <u>งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</u></p> <p>๑.๖.๑ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาและจัดระเบียบชุมชน <p>๑.๖.๒ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมอาชีพ และการรวมกลุ่ม- งานส่งเสริมกิจกรรมสตรี <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <p>๑.๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการและส่งเสริมด้านการเกษตร <p>๑.๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการและส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๑.๗ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยความสะดวก ป้องกัน และฟื้นฟู- งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานกู้ภัย	<p>๑.๖.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมอาชีพ และการรวมกลุ่ม- งานส่งเสริมกิจกรรมสตรี <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <p>๑.๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการและส่งเสริมด้านการเกษตร <p>๑.๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการและส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๑.๘ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยความสะดวก ป้องกัน และฟื้นฟู- งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานกู้ภัย <p>๑.๙ <u>งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการจัดการประชุม- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๒.๔ <u>งานสารบรรณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ/ส่ง หนังสือ - งานร่าง/โต้ตอบหนังสือ - งานเก็บรักษา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๕ <u>งานสารบรรณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ/ส่ง หนังสือ - งานร่าง/โต้ตอบหนังสือ - งานเก็บรักษา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ <u>งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</u></p> <p>๔.๑.๑ - งานบริหารการศึกษาและส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <p>- งานกิจกรรมโรงเรียน</p> <p>- งานวิชาการโรงเรียน</p> <p>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๑.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- งานกิจกรรมศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- งานส่งเสริม</p> <p>๔.๒ <u>งานกีฬาและนันทนาการ</u></p> <p>- งานกีฬา</p> <p>- งานนันทนาการ</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ <u>งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</u></p> <p>๔.๑.๑ - งานบริหารการศึกษาและส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <p>- งานกิจกรรมโรงเรียน</p> <p>- งานวิชาการโรงเรียน</p> <p>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๑.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- งานกิจกรรมศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- งานส่งเสริม</p> <p>๔.๒ <u>งานกีฬาและนันทนาการ</u></p> <p>- งานกีฬา</p> <p>- งานนันทนาการ</p> <p>๔.๓ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <p>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</p> <p>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</p> <p>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>- งานติดตามประเมินผล</p> <p>๔.๔ <u>งานสารบรรณ</u></p> <p>- งานรับ/ส่ง หนังสือ</p> <p>- งานร่าง/โต้ตอบหนังสือ</p> <p>- งานเก็บรักษา</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการระยะ ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

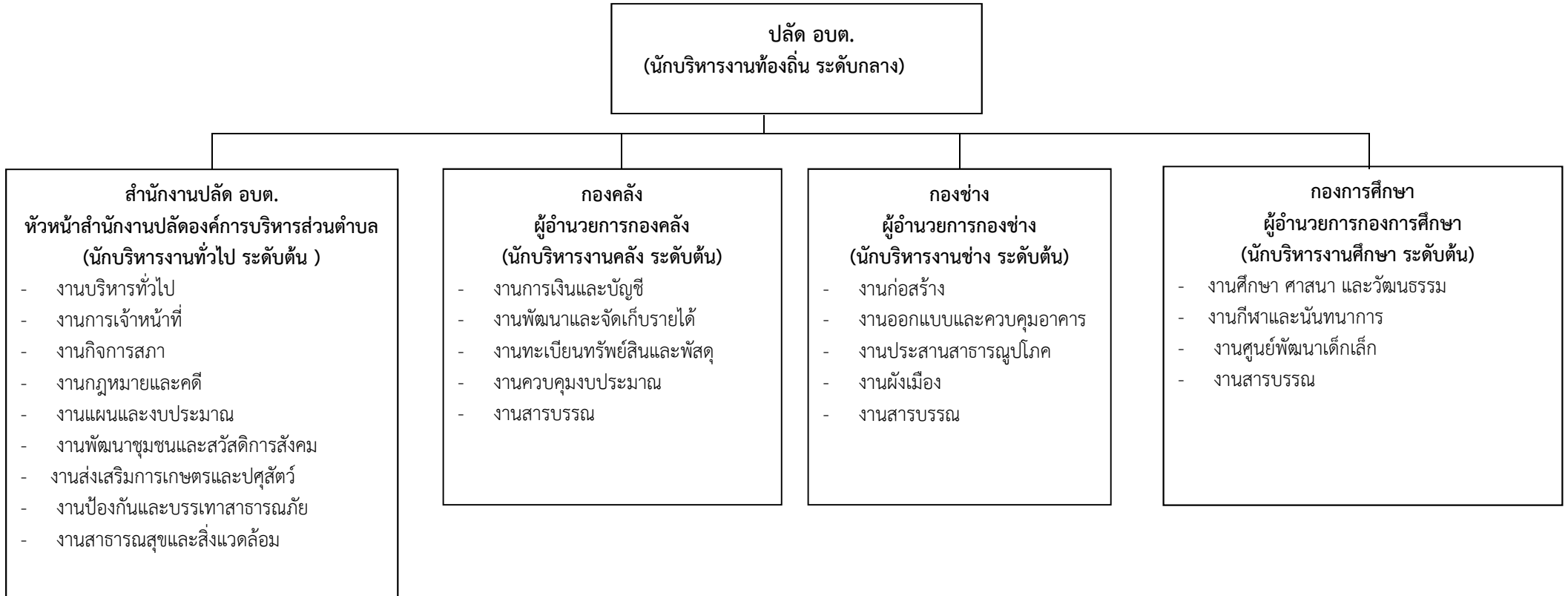
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัดฯ								
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักพัฒนาชุมชนปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคลปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุขปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีทักษะ								
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑	คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	รวมสำนักงานปลัด	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	๑	-	-	

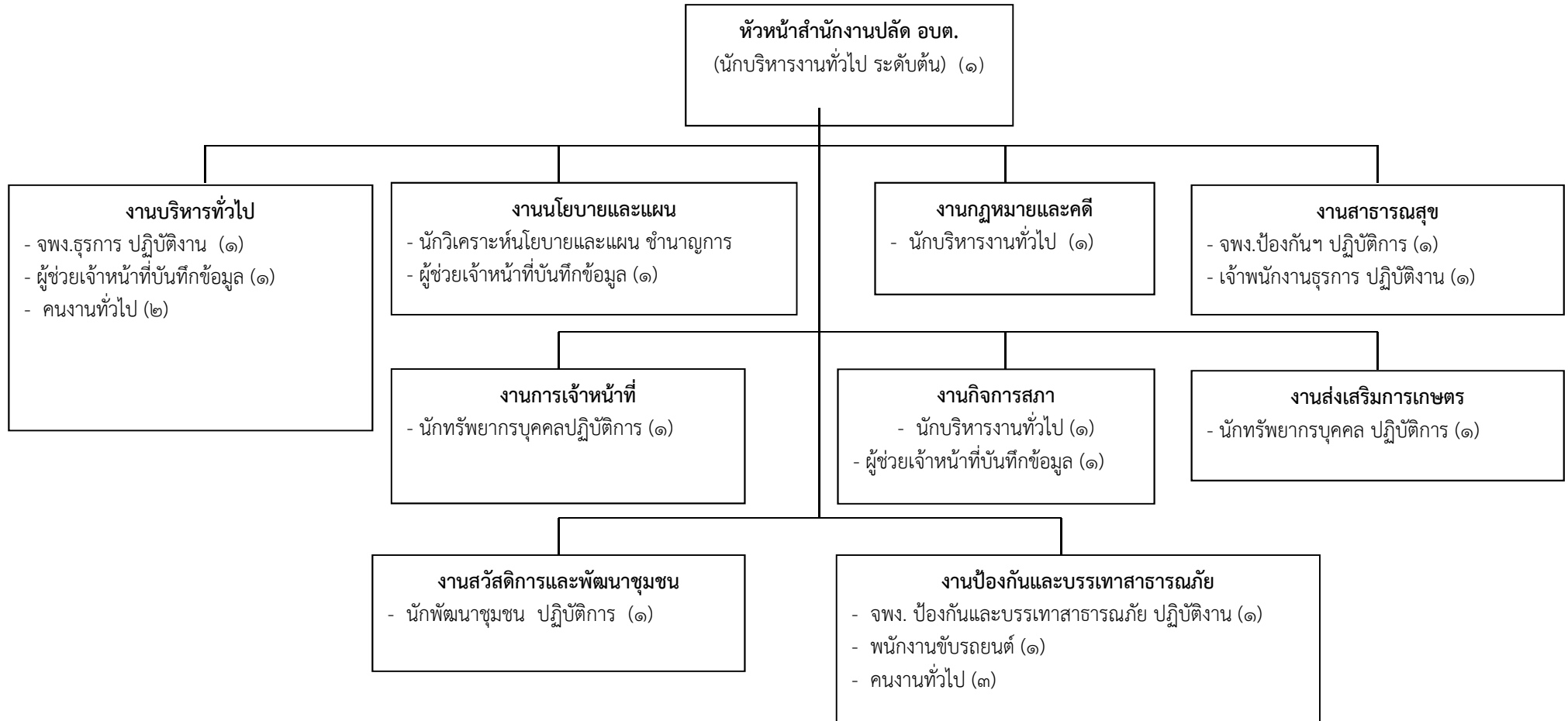
	กองคลัง								
๑๑	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชีปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการคลังปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
	<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองคลัง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	กองช่าง								
๑๖	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นายช่างโยธาปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นายช่างไฟฟ้าปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๒๐	คนงานเครื่องสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๒๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการศึกษาปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>บุคลากรทางการศึกษา</u>								
๒๓	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
	<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองการศึกษา	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๓๓	๓๔	๓๔	๓๔	๑	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

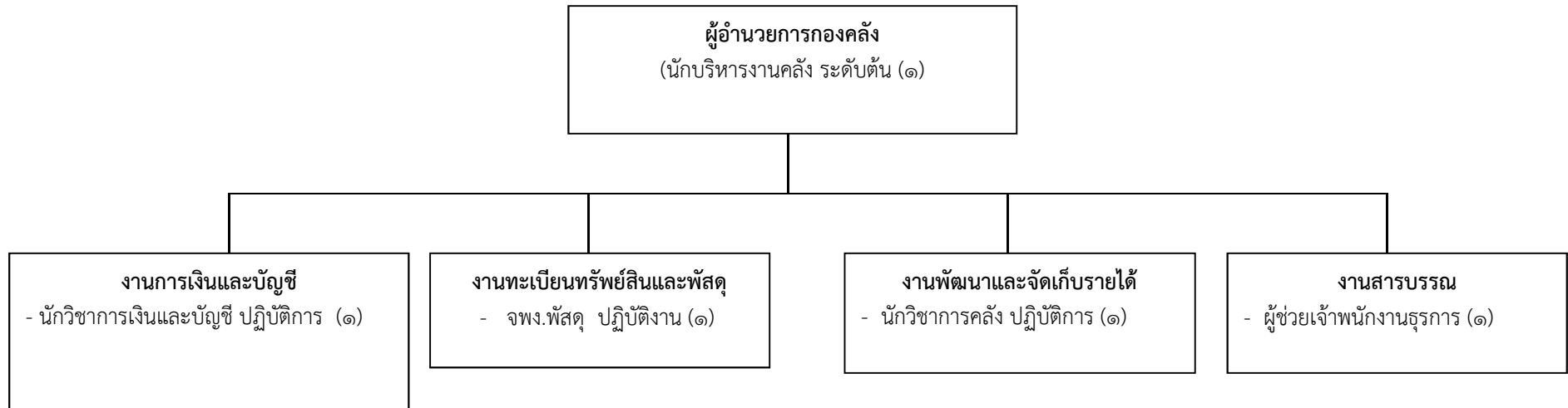
โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



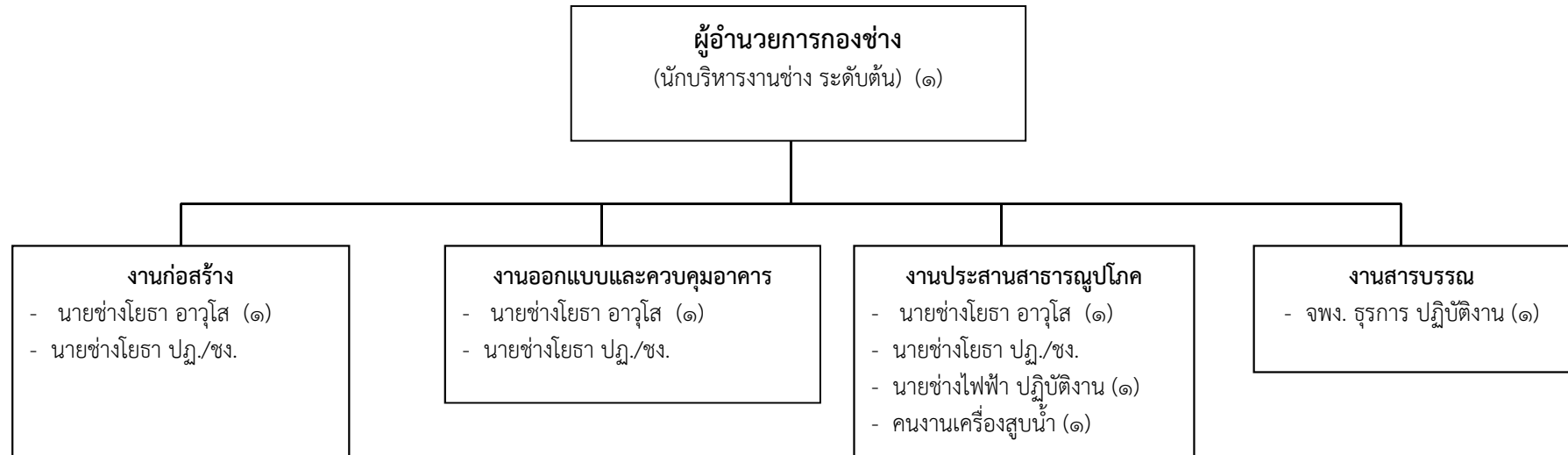
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



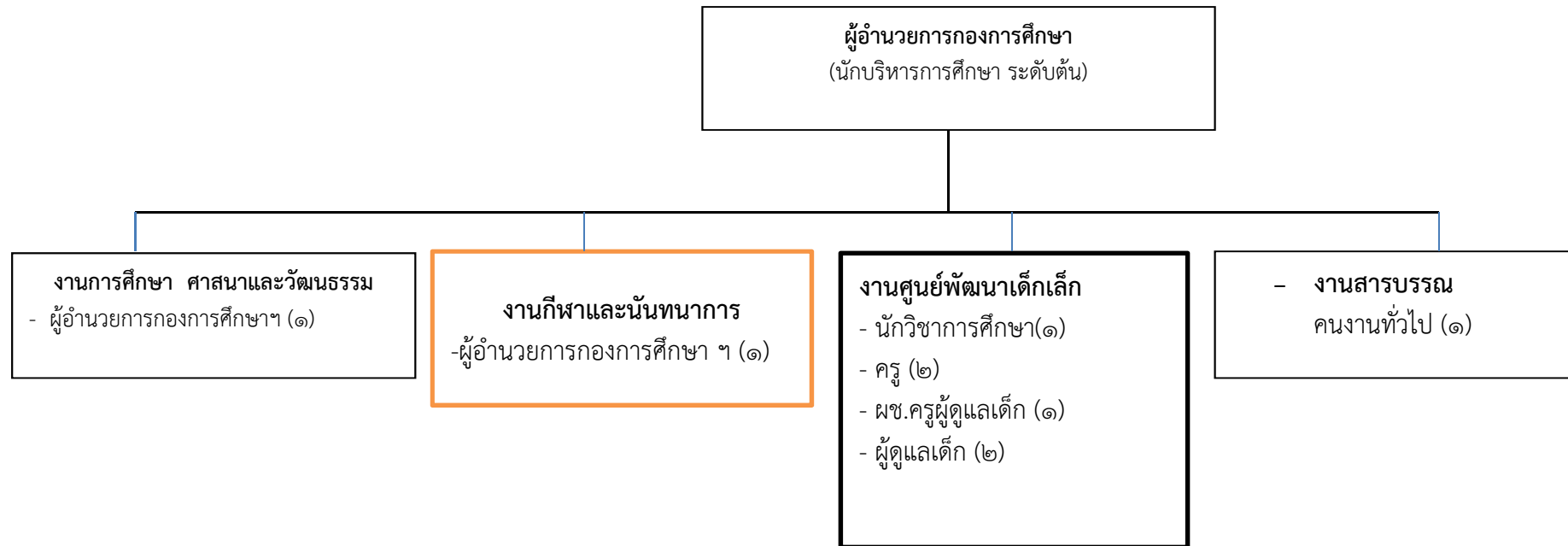
โครงสร้างกองคลัง



โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของระบบราชการและดิจิทัลทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะที่ต้องต่อความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนของราชการ เพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลขุนคอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

