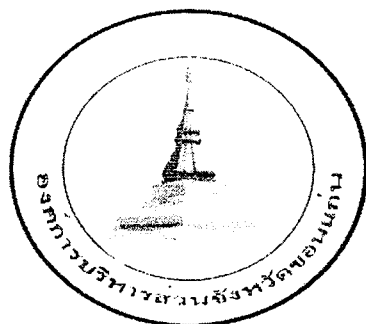




แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563

ได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ.จ.ขอนแก่น
ในการประชุมครั้งที่ 9/2560 เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2560



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วยอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภท ที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนจาก เงินรายได้และเงินอุดหนุนของรัฐบาล เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภทขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และความในข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐ องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่นจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างทุกประเภทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1. หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนกฎหมายอื่น รวมถึงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระยะเวลา 3 ปี ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ได้มีประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1.1 คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ได้มีประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 และเรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผน การใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นจึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น (ก.จ.จ.ขอนแก่น) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า มีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้ทราบถึงหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติและโอกาสความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีระบบการบริหารงานบุคคลที่เข้มแข็งและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546 ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ขอนแก่นบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดขอนแก่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุน ค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ

กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุน การทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากเกินไปจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบจ. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบจ. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่มเกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่า การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะให้การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการ ในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

4.1 สภาพทั่วไป

จังหวัดขอนแก่นตั้งอยู่บริเวณตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลาง (ระหว่าง 100-200 เมตร) มีระยะห่างจากกรุงเทพมหานครตามเส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 (ถนนมิตรภาพ) 445 กิโลเมตร หรือทางรถไฟสายกรุงเทพฯ-หนองคาย 450 กิโลเมตร มีพื้นที่ 10,885.99 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 6,803,744 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงรวม 9 จังหวัด ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภูและจังหวัดอุดรธานี
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม
- ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดบุรีรัมย์
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดชัยภูมิและจังหวัดเพชรบูรณ์

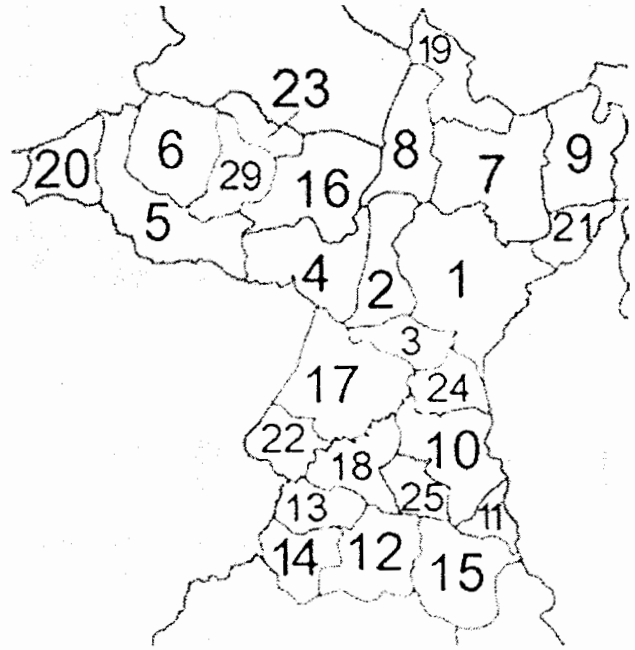
4.2 ลักษณะทางด้านการเมืองการบริหาร

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ได้กำหนดให้มีการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ซึ่งจังหวัดขอนแก่นมีการจัดระเบียบบริหารราชการดังนี้

1) ราชการส่วนภูมิภาคแบ่งการปกครองออกเป็นอำเภอ 26 อำเภอ มีประชากรชายจำนวน 889,133 คน ประชากรหญิงจำนวน 912,620 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,801,753 คน

(ที่มา : สำนักงานจังหวัดขอนแก่น, 2560 และประกาศสำนักทะเบียนกลาง เรื่อง จำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักรตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559)

1. อำเภอเมืองขอนแก่น
2. อำเภอบ้านฝาง
3. อำเภอพระยืน
4. อำเภอหนองเรือ
5. อำเภอชุมแพ
6. อำเภอสีชมพู
7. อำเภอน้ำพอง
8. อำเภออุบลรัตน์
9. อำเภอกะนวน
10. อำเภอบ้านไผ่
11. อำเภอเปือยน้อย
12. อำเภอพล
13. อำเภอแวงใหญ่
14. อำเภอแวงน้อย
15. อำเภอหนองสองห้อง
16. อำเภอภูเวียง
17. อำเภอภูผามาศ
18. อำเภอชนบท
19. อำเภอเขาสมัน
20. อำเภอภูผามาน
21. อำเภอซำสูง
22. อำเภอโคกโพธิ์ไชย
23. อำเภอหนองนาคำ
24. อำเภอบ้านแฮด
25. อำเภอโนนศิลา
26. อำเภอเวียงเก่า



2) ราชการส่วนท้องถิ่น (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560)

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	แห่ง
2. เทศบาลนคร	1	แห่ง
3. เทศบาลเมือง	6	แห่ง
4. เทศบาลตำบล	77	แห่ง
5. องค์การบริหารส่วนตำบล	140	แห่ง
รวม	225	แห่ง

(ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น)

4.3 โครงสร้างและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และฝ่ายบริหาร

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 42 คน ประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2 คน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มีคณะกรรมการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

1. คณะกรรมการสามัญ จำนวน 3 คณะ ได้แก่
 - 1.1 คณะกรรมการสามัญประจำสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
 - 1.2 คณะกรรมการตรวจรายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
 - 1.3 คณะกรรมการแปรรูปที่ดินร้องขอขออนุญาตองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2. คณะกรรมการวิสามัญ จำนวน 10 คณะ ได้แก่
 - 2.1 คณะกรรมการสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการประชาชน
 - 2.2 คณะกรรมการส่งเสริมอาชีพ
 - 2.3 คณะกรรมการสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม
 - 2.4 คณะกรรมการกีฬา - ท่องเที่ยว
 - 2.5 คณะกรรมการประชาสัมพันธ์
 - 2.6 คณะกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - 2.7 คณะกรรมการการศึกษา - เทคโนโลยี
 - 2.8 คณะกรรมการโยธา - คมนาคม
 - 2.9 คณะกรรมการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - 2.10 คณะกรรมการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 1 คน และมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 3 คน ซึ่งแต่งตั้งโดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทำหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา รองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามลำดับ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นแบ่งส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2545 ออกเป็น 9 ส่วนราชการ และ 1 หน่วย ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้รับการถ่ายโอนโรงเรียนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 19 โรงเรียน โดยมีกรอบอัตรากำลังปัจจุบันในแต่ละส่วน ดังนี้

ตารางแสดงอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2560)

ที่	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรากำลัง					รวม
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
1	สำนักปลัด อบจ.	33	5	-	29	32	99
2	กองกิจการสภา อบจ.	11	2	-	8	-	21
3	กองแผนและงบประมาณ	25	-	1	7	-	33
4	กองคลัง	32	-	-	13	-	45
5	สำนักการช่าง	75	12	-	70	2	159
6	สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	36	-	1	100	29	166
7	กองกิจการขนส่ง	20	1	-	52	24	97
8	กองพัสดุและทรัพย์สิน	24	-	-	8	-	32
9	กองการเจ้าหน้าที่	26	-	1	9	-	36
10	หน่วยตรวจสอบภายใน	6	-	-	2	-	8
11	ร.ร.เมืองพลพิทยาคม	148	5	-	5	6	164
12	ร.ร.บ้านหนองเสี้ยว	27	-	-	1	2	30
13	ร.ร.บ้านคูขาด(สถิตอุปถัมภ์)	25	1	-	1	2	29
14	ร.ร.ศรีเสมาวิทยาเสริม	31	-	-	2	2	35
15	ร.ร.พิศาลปัญญวิทยา	35	-	-	2	3	40
16	ร.ร.พระธาตุขามแก่นพิทยาลัย	19	2	-	1	1	23
17	ร.ร.หนองโนประชาสรรค์	30	1	-	2	1	34
18	ร.ร.ภูวัดพิทยาคม	18	-	-	1	1	20
19	ร.ร.ข้าสูงพิทยาคม	39	-	-	2	2	43
20	ร.ร.โคกสูงประชาสรรค์	18	-	-	1	1	20
21	ร.ร.สีชมพูศึกษา	104	-	-	4	4	112
22	ร.ร.มัธยมหนองเขียด	17	1	-	1	1	20
23	ร.ร.โนนหันวิทยายน	70	2	-	3	4	79
24	ร.ร.แท่นศิลาพิทยศึกษา	23	1	-	1	1	26
25	ร.ร.พระยืนวิทยาคาร	32	1	-	2	1	36
26	ร.ร.เปรมติณสูลานนท์	20	2	-	1	1	24
27	ร.ร.นางิ้ววิทยาสรรค์	39	1	-	2	3	45
28	ร.ร.ชัยสมบูรณพิทยาลัย	18	-	-	1	1	20
29	ร.ร.โนนโพธิ์ศรีวิทยาคม	19	1	-	1	1	22
	รวม	1,020	38	3	332	125	1,518

4.4 สภาพปัญหาของพื้นที่

(1) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. การคมนาคมไม่ได้รับความสะดวกไม่ได้มาตรฐานไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด
2. ปัญหาน้ำท่วมบางพื้นที่
3. หมู่บ้านอยู่ห่างไกลตัวเมือง ขาดแคลนสาธารณูปการ เช่น ไฟฟ้า โทรศัพท์
4. ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค

(2) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

1. ประชาชนมีรายได้ต่ำ
2. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ
3. ตลาดแรงงานในพื้นที่มีจำกัด จึงรองรับผู้ว่างงานได้น้อย
4. การพาณิชย์กรรม การอุตสาหกรรม
5. การเงิน การธนาคาร
6. การท่องเที่ยว

(3) ปัญหาด้านสังคม

1. ประชาชนส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม เมื่อหมดฤดูฝน หรือประสบภาวะแห้งแล้ง จะพากันอพยพไปหางานทำตามเมืองใหญ่ๆ ทำให้เด็ก คนชรา อยู่เฝ้าบ้าน ทำให้ครอบครัวแตกแยก เด็กขาดความอบอุ่น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาตามมา
2. ประชาชนยังมีระดับการศึกษาต่ำ จึงขาดความเข้าใจในการปรับตัวให้ก้าวหน้าทันสมัยกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และถูกชักจูงไปในทางเสื่อมเสียได้ง่าย
3. จากการที่เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว สิ่งที่มาพร้อมกับความเจริญทางวัตถุก็คือปัญหาอาชญากรรม โดยเฉพาะปัญหายาบ้าซึ่งนับวันจะมีผู้กระทำความผิดเพิ่มมากขึ้น และมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนกำลังร่วมมือกันรณรงค์และแก้ไข
4. การถูกเอารัดเอาเปรียบและไม่ได้รับความยุติธรรม

(4) ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

1. การกระจายอำนาจ
2. การเมืองการเลือกตั้ง
3. ประชาชนกับหน่วยงานภาครัฐยังขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. หน่วยงานภาครัฐยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองดีพอต่อส่วนรวม
5. นักการเมืองท้องถิ่นบางส่วนไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(5) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ประชาชนยังมีการบุกรุกทำลายป่า เพื่อขยายพื้นที่ทำการเกษตร โดยขาดจิตสำนึกในความเสียหายที่จะเกิดขึ้น ภาครัฐยังขาดการประสานงาน และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจอันดีให้กับประชาชน เพื่อให้ตระหนักถึงปัญหาและความร่วมมือในการมีส่วนร่วมรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. การขาดการจัดการของระบบสิ่งแวดล้อมที่ดี

4.5 ความต้องการของประชาชน

(1) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ประชาชนต้องการเส้นทางคมนาคมระหว่างตำบล หมู่บ้าน และถนนสู่แหล่งเกษตรกรรมให้ครอบคลุม
2. ประชาชนต้องการแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค ตลอดจนน้ำเพื่อการเกษตรกรรมให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่ขาดแคลน
3. ประชาชนต้องการให้ขยายบริการด้านสาธารณสุขการ

(2) ความต้องการด้านพัฒนาเศรษฐกิจ

1. ประชาชนต้องการให้สนับสนุนการดำเนินธุรกิจในระดับท้องถิ่น เพื่อขยายไปสู่ระดับภูมิภาค
2. ประชาชนต้องการให้สนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางพระราชดำริโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
3. ประชาชนต้องการให้สนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นบริโภคสินค้าที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นและบริการของท้องถิ่น
4. ประชาชนต้องการให้ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เพื่อเป็นการสร้างงานและอาชีพให้ประชาชนในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

(3) ความต้องการด้านพัฒนาสังคม

1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. ประชาชนต้องการให้ปรับปรุงชุมชนต่าง ๆ ทั้งในเขตเมือง กึ่งเมืองและชนบทให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี
3. ประชาชนต้องการให้จัดทำโครงการทางด้านการศึกษา ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
4. ประชาชนต้องการการบริการด้านสาธารณสุข เช่น ด้านกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ เป็นต้น
5. ประชาชนต้องการมีการบริหารด้านการสาธารณสุข และสาธารณสุขอย่างทั่วถึงทุกชุมชน
6. ประชาชนต้องการให้มีกิจกรรมสันทนาการและฟื้นฟูงานเทศกาลประเพณี

(4) ความต้องการด้านพัฒนาการเมืองการบริหาร

1. ต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น
2. ต้องการพัฒนาศักยภาพของรัฐให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ต้องการพัฒนานักการเมืองท้องถิ่น ให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

(5) ความต้องการด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ต้องการให้จัดการด้านขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี และถูกสุขลักษณะ
2. ต้องการให้จัดการด้านการทำนุบำรุงรักษา และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ที่สุด

3. ต้องการให้เพิ่มพื้นที่สีเขียว โดยการสนับสนุนส่งเสริมการปลูกป่าทดแทนการสร้างสวนสาธารณะ

4. ต้องการฟื้นฟูและดูแลรักษาระบบนิเวศวิทยาภายในท้องถิ่น จัดการการระบายน้ำและการบำบัดน้ำเสียจากแหล่งชุมชน

4.6 นโยบายการบริหารราชการของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 35/4 แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546 เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มั่นคงในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนชาวจังหวัดขอนแก่นจะเป็นสปีทแห่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สร้างชุมชนที่เข้มแข็ง ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุลและยั่งยืนสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ระบบเศรษฐกิจบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ เพื่อนำองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นไปสู่การพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. นโยบายพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
2. นโยบายพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่
3. นโยบายพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขัน
4. นโยบายบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. นโยบายการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

“องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มุ่งมั่นพัฒนาขอนแก่นให้น่าอยู่ สู่การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารจัดการที่ดี”

พันธกิจ

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดพันธกิจการพัฒนา ดังนี้

1. พัฒนาคอนให้มีคุณภาพ คุณธรรม มีความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาวะที่ดี มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. พัฒนาขอนแก่นให้เป็นเมืองน่าอยู่และน่าลงทุน
3. เสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน โดยเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการ และการท่องเที่ยว
4. เสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพ ควบคู่กับการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ให้สมดุลอย่างยั่งยืน
5. สืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและจารีตประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่นให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นจากทุกภาคส่วน

ดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นจึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารราชการ 6 ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะและสังคมที่มีคุณภาพ
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การค้า การบริการ และการลงทุน
4. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว
5. แผนยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

เนื่องจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ (มาตรา 17 (13))**
 - (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))**
 - (3) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา 17 (21))**
 - (4) การสาธารณสุข (มาตรา 45 (6))*
 - (5) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา 45 (6))*
 - (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา 45 (6))*
 - (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา 45 (6))*
 - (8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา 45 (6))*
 - (9) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 45 (6))*
- ฯลฯ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา (มาตรา 17 (6))**
- (2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (มาตรา 17 (19))**
- (3) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล (มาตรา 45 (6))*
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 45 (6))*
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ (มาตรา 45(6))*
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา 45(6))*
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา 45(6))*

(8) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 45(6))* สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร (มาตรา 45 (6))*

(9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา 45(6))*

ฯลฯ

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 17 (7))*
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 17 (22))*
- (3) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด (มาตรา 17 (23))*
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล (มาตรา 45 (6))*

ฯลฯ

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (มาตรา 45(2)* และมาตรา 17 (1))*
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง (มาตรา 17 (17))*
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 17 (4))*
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (มาตรา 17 (15))*

ฯลฯ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 45 (7) และมาตรา 17 (5))*
- (2) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม (มาตรา 17 (10))*
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม (มาตรา 17 (11))*
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 45 (6))*
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17(12))*

ฯลฯ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา (มาตรา 17 (6))**
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 45 (7ทวิ))*
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))*
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ (มาตรา 17(20))**
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา 45 (6))*

ฯลฯ

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3)* และมาตรา 17(2))*
- (2) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3)* และมาตรา 17 (25))**
- (3) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 45(4)* และมาตรา 17(3))**
- (4) การแบ่งสรรเงิน ซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 45(5)* และมาตรา 17 (4))**
- (5) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(26))**

ฯลฯ

หมายเหตุ

- * มาจาก พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540
- ** มาจาก พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม
(SWOT Analysis)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ทั้งภายในและภายนอก สรุปได้ ดังนี้

● **จุดแข็ง (Strengths)**

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีทรัพยากรบุคลากรหลากหลายสาขาอาชีพ มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ครบทุกด้าน พร้อมสนับสนุนการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่
2. เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดทิศทาง นโยบาย แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น และการบริหารจัดการได้อย่างเป็นเอกภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่
3. ตั้งอยู่ในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นประตูสู่อินโดจีนและเป็นเมืองศูนย์กลางการพัฒนาในหลายๆ ด้านของภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุข และยังเป็นที่ตั้งของส่วนราชการทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถาบันการเงิน องค์กรธุรกิจ ที่พร้อมจะให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นในอนาคตต่อไป
4. เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดประชาชนโดยตรง สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเป็นเอกภาพ
5. จังหวัดขอนแก่น มีประเพณีผูกเสี่ยว ที่เป็นวัฒนธรรมที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวและโดดเด่น
6. จังหวัดขอนแก่นมีแหล่งพลังงาน เช่น ก๊าซธรรมชาติ พลังงานไฟฟ้า ที่สามารถรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการได้

● **จุดอ่อน (Weaknesses)**

1. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่ รวมทั้งระบบการบริการที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่
2. มีเขตพื้นที่รับผิดชอบทั้งจังหวัด งบประมาณในการพัฒนาจึงกระจายทุกพื้นที่ ทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ ที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากได้
3. ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น นักวิจัย นักการศึกษา นักวิเคราะห์และประเมินผล และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน

• โอกาส (Opportunity)

1. นโยบายการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2549 กำหนดบทบาท ภารกิจ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชัดเจนมากขึ้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับระบบการบริหารงานเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอน
2. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี
3. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
4. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น โดยสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแลและความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น

• อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

1. ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วม การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ขอนแก่นประสบภัยธรรมชาติตามฤดูกาลซ้ำซาก เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม และเกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ดิน และป่าไม้ เป็นต้น
3. ปัญหาการไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อสังคม และวัฒนธรรม อาทิ วัฒนธรรมตะวันตกมากเกินไป ทำให้ไม่มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น และมีพฤติกรรมการบริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป
4. การกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาโดยยึดพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ชัดเจน ระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล
5. การเพิ่มของประชากรแฝงที่เข้ามาอาศัยในชุมชนเมือง และการขยายตัวของตัวเมืองทำให้เกิดปัญหาสังคมเพิ่มมากขึ้น เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด และปัญหาแรงงานต่างด้าว เป็นต้น
6. แนวโน้มราคาน้ำมันเชื้อเพลิงและก๊าซที่สูงขึ้นส่งผลกระทบต่อภาระค่าครองชีพและการประกอบอาชีพของประชาชน
7. โรคอุบัติใหม่ร้ายแรง เช่น โรคไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่ โรคไข้หวัดนก โรคไข้เลือดออก คุกคามสุขภาพของประชาชน
8. การเปิดประชาคมอาเซียน อาจทำให้มีแรงงานและผู้ประกอบการจากต่างชาติ เข้ามาแข่งขันในประเทศมากขึ้น

6. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

- 1) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 3) การส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา
- 4) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- 5) การส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม
- 6) การบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 7) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และการประสานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

การกิจรอง

- 1) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- 2) การสนับสนุนและส่งเสริมการแก้ไขปัญหายาเสพติด
- 3) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 4) การสังคมสงเคราะห์
- 5) การสนับสนุนและการจัดการศึกษา
- 6) การสนับสนุนการรักษาพยาบาล การป้องกันควบคุมโรคติดต่อ การจัดตั้งสถานพยาบาล

ฯลฯ

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 9 ส่วนราชการ และ 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด อบจ., กองกิจการสภา อบจ., กองแผนและงบประมาณ, กองคลัง, สำนักการช่าง, สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองกิจการขนส่ง, กองพัสดุและทรัพย์สิน, กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายใน และมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 19 โรงเรียน กำหนดอัตรากำลังทั้งสิ้น 1,518 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นต่อไป

แนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

1. ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปตามความต้องการและเหมาะสมของท้องถิ่น ภายใต้กำหนดมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)

2. ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นรวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของจังหวัดขอนแก่น ทำให้ภารกิจอำนาจหน้าที่มีความชัดเจน

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้กำหนดส่วนราชการออกเป็น 9 ส่วนราชการ และ 1 หน่วย เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นในปัจจุบันมีภารกิจหน้าที่ให้ครอบคลุมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม การส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมการกีฬา การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดให้มีการรักษาความสงบ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีอยู่ว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือไม่เพียงไร

2. เพื่อวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการตามภารกิจ ตามการกำหนดส่วนราชการตามมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดตามความเหมาะสม

3. เพื่อวิเคราะห์การแบ่งงานภายในออกเป็นสำนัก กอง ฝ่าย ให้สอดคล้องกับปริมาณงานใน ความรับผิดชอบ ความต่อเนื่องของงานและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสมในการกำหนดส่วนราชการ กรณีมีคนเพิ่มขึ้นจากการกระจาย อำนาจ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นสามารถจัดอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้อง กับภารกิจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้รับ

2. ทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นทราบโอกาสความก้าวหน้าสายงาน อาชีพของตนเอง เพื่อสามารถในการวางแผนการกำหนดของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

4. สามารถกำหนดส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามภารกิจและรองรับการถ่ายโอน

ผลการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีอยู่และภารกิจที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ปฏิบัตินั้น จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น ควรได้มีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างและเพิ่มอัตรากำลังกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อทำงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้มี ประสิทธิภาพ โดยฝ่ายบริหารมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทำหน้าที่บริหารกิจการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นทำหน้าที่ รองลงมา

มีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่ ปกครองบังคับบัญชารองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงกำหนดส่วนราชการ ออกเป็น 3 สำนัก 6 กอง 1 หน่วย และโรงเรียนในสังกัด 19 โรงเรียน ดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. กองแผนและงบประมาณ
4. กองคลัง
5. สำนักการช่าง
6. สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
7. กองกิจการขนส่ง
8. กองพัสดุและทรัพย์สิน
9. กองการเจ้าหน้าที่
10. หน่วยตรวจสอบภายใน
11. โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม
12. โรงเรียนบ้านหนองเสี้ยว
13. โรงเรียนบ้านคูขาด (สถิตย์อุปถัมภ์)
14. โรงเรียนแท่นศิลาพิทยศึกษา
15. โรงเรียนโคกสูงประชาสรรค์

16. โรงเรียนข้าสูงพิทยาคม
17. โรงเรียนพระธาตุขามแก่นพิทยาลัย
18. โรงเรียนพิศาลปัญญวิทยา
19. โรงเรียนพุดพิทยาคม
20. โรงเรียนศรีเสมาวิทยาเสริม
21. โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์
22. โรงเรียนโนนหันวิทยายน
23. โรงเรียนสีชมพูศึกษา
24. โรงเรียนมัธยมหนองเขียด
25. โรงเรียนพระยืนวิทยาคาร
26. โรงเรียนเปรมติณสูลานนท์
27. โรงเรียนนาจ้ววิทยาสรรค์
28. โรงเรียนชัยสมบูรณพิทยาลัย
29. โรงเรียนโนนโพธิ์ศรีวิทยาคม

การแบ่งงานภายในของส่วนราชการต่าง ๆ

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ
 - 1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - 2) ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์
 - 3) ฝ่ายพัฒนาสังคม
 - 4) ฝ่ายการท่องเที่ยวและกีฬา
2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่ายคือ
 - 1) ฝ่ายการประชุม
 - 2) ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - 3) ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
3. กองแผนและงบประมาณ แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ
 - 1) ฝ่ายนโยบายและแผน
 - 2) ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้
 - 3) ฝ่ายสาธารณูปโภคสาธารณูปการและสิ่งแวดล้อม
 - 4) ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ
4. กองคลัง แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ
 - 1) ฝ่ายการเงิน
 - 2) ฝ่ายการบัญชี
 - 3) ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

5. สำนักงานช่าง แบ่งการบริหารงานออกเป็น
 - 1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - 2) ส่วนวิศวกรรมกรรมการก่อสร้าง ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ
 - (1) ฝ่ายผังเมือง
 - (2) ฝ่ายสำรวจและออกแบบ
 - 3) ส่วนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ
 - (1) ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง
 - (2) ฝ่ายเครื่องจักรกล
 - (3) ฝ่ายสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม
6. สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แบ่งการบริหารงานออกเป็น
 - 1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - 2) ส่วนบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ
 - (1) ฝ่ายการศึกษาในระบบ
 - (2) ฝ่ายการศึกษานอกระบบ
 - (3) ฝ่ายส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
 - 3) ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ
 - (1) ฝ่ายส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม
 - (2) ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
 - 4) กลุ่มงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
7. กองกิจการขนส่ง แบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 ฝ่าย คือ
 - 1) ฝ่ายบริหารงานขนส่ง
 - 2) ฝ่ายปฏิบัติงานขนส่ง
8. กองพัสดุและทรัพย์สิน แบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 ฝ่าย คือ
 - 1) ฝ่ายพัสดุ
 - 2) ฝ่ายทรัพย์สิน
9. กองการเจ้าหน้าที่ แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ
 - 1) ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 2) ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
 - 3) ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
10. หน่วยตรวจสอบภายใน
11. โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น (จำนวน 19 โรงเรียน)

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 1.2 ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์ 1.3 ฝ่ายพัฒนาสังคม 1.4 ฝ่ายการท่องเที่ยวและกีฬา	1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 1.2 ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์ 1.3 ฝ่ายพัฒนาสังคม 1.4 ฝ่ายการท่องเที่ยวและกีฬา	
2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2.1 ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2.2 ฝ่ายการประชุม 2.3 ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2.1 ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2.2 ฝ่ายการประชุม 2.3 ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	
3. กองแผนและงบประมาณ 3.1 ฝ่ายนโยบายและแผน 3.2 ฝ่ายประมาณและพัฒนารายได้ 3.3 ฝ่ายสาธารณูปโภคสาธารณูปการและ สิ่งแวดล้อม 3.4 ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผลแผนงาน โครงการ	3. กองแผนและงบประมาณ 3.1 ฝ่ายนโยบายและแผน 3.2 ฝ่ายประมาณและพัฒนารายได้ 3.3 ฝ่ายสาธารณูปโภคสาธารณูปการและ สิ่งแวดล้อม 3.4 ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผลแผนงาน โครงการ	
4. กองคลัง 4.1 ฝ่ายการเงิน 4.2 ฝ่ายบัญชี 4.3 ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	4. กองคลัง 4.1 ฝ่ายการเงิน 4.2 ฝ่ายบัญชี 4.3 ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
5. สำนักการช่าง 5.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 5.2 ส่วนวิศวกรรมการก่อสร้าง 5.2.1 ฝ่ายผังเมือง 5.2.2 ฝ่ายสำรวจและออกแบบ 5.3 ส่วนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 5.3.1 ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง 5.3.2 ฝ่ายเครื่องจักรกล 5.3.3 ฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม	5. สำนักการช่าง 5.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 5.2 ส่วนวิศวกรรมการก่อสร้าง 5.2.1 ฝ่ายผังเมือง 5.2.2 ฝ่ายสำรวจและออกแบบ 5.3 ส่วนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 5.3.1 ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง 5.3.2 ฝ่ายเครื่องจักรกล 5.3.3 ฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
6. สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 6.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 6.2 ส่วนบริหารการศึกษา 6.2.1 ฝ่ายการศึกษาในระบบ 6.2.2 ฝ่ายการศึกษานอกระบบ 6.2.3 ฝ่ายส่งเสริมคุณภาพการศึกษา 6.3 ส่วนส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม 6.3.1 ฝ่ายส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม 6.3.2 ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ 6.4 กลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	6. สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 6.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 6.2 ส่วนบริหารการศึกษา 6.2.1 ฝ่ายการศึกษาในระบบ 6.2.2 ฝ่ายการศึกษานอกระบบ 6.2.3 ฝ่ายส่งเสริมคุณภาพการศึกษา 6.3 ส่วนส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม 6.3.1 ฝ่ายส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม 6.3.2 ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ 6.4 กลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	
7. กองกิจการขนส่ง 7.1 ฝ่ายบริหารงานขนส่ง 7.2 ฝ่ายปฏิบัติงานขนส่ง	7. กองกิจการขนส่ง 7.1 ฝ่ายบริหารงานขนส่ง 7.2 ฝ่ายปฏิบัติงานขนส่ง	
8. กองพัสดุและทรัพย์สิน 8.1 ฝ่ายพัสดุ 8.2 ฝ่ายทรัพย์สิน	8. กองพัสดุและทรัพย์สิน 8.1 ฝ่ายพัสดุ 8.2 ฝ่ายทรัพย์สิน	
9. กองการหน้าที่ 9.1 ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 9.2 ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร 9.3 ฝ่ายวินัยและเสริมสร้างคุณธรรม	9. กองการหน้าที่ 9.1 ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 9.2 ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร 9.3 ฝ่ายวินัยและเสริมสร้างคุณธรรม	
10. หน่วยตรวจสอบภายใน 10.1 หน่วยตรวจสอบภายใน	10. หน่วยตรวจสอบภายใน 10.1 หน่วยตรวจสอบภายใน	

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และ ได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

1) จากอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีอยู่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้ใช้กำลังที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด เป็นต้นว่าในอัตรากำลังที่ขาดแคลน คือ ตำแหน่งสายงานด้านการบริหาร บุคลากรมีคุณสมบัติที่ไม่สามารถ ขึ้นสู่สายผู้บริหารงานได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานทางสายงานบริหารได้มีความรู้ ความสามารถ สร้างสม

ประสบการณ์ในการจัดงานด้านบริหาร และสามารถทดแทนตำแหน่งที่ขาดแคลนได้ตามความเหมาะสม สามารถพิจารณาได้จากแผนปฏิบัติการทำงาน และการประเมินผลประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละปี

2) การประเมินความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น จากสถิติประวัติ ด้านความรู้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีระดับความรู้ซึ่งระดับความรู้ นั้น บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อยู่ในเกณฑ์ที่สูง ประกอบกับความสามารถในการทำงานนั้น ถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสูงเช่นเดียวกัน

3) ด้านการพัฒนาอบรมบุคลากรนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีการกำหนดแนวทางของการพัฒนาบุคลากรได้หลายระดับ โดยในแต่ละปีองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จะส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรม ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นจัดอบรมเอง และส่งบุคลากรอบรมในหน่วยงานอื่น ไม่น้อยกว่าปีละ 30 ครั้ง ซึ่งจากการประเมินผลหลังจากการอบรม พัฒนาแล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้นำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาอบรมมา ปรับและพัฒนาใช้กับการทำงานเป็นอย่างดี เช่น หลักสูตรการศึกษาอบรมด้านคอมพิวเตอร์ การอบรมกฎหมายระเบียบด้านการพัสดุ การอบรมพัฒนาฝีมือช่าง การอบรมด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อได้ทราบถึงการวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพียงไร
2. เพื่อการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีอยู่ว่ามีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสม กรณีที่มีความจำเป็นทางด้านรายจ่ายด้านบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นสามารถวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับการมอบหมาย
2. สามารถจัดอัตรากำลังและมอบหมายภารกิจให้กับบุคลากรได้ตามความสามารถ
3. เป็นกรอบแนวทางในการวางแผนอัตรากำลังในอนาคต

ผลการวิเคราะห์

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ซึ่งมีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ของข้าราชการต่ำกว่าร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเมื่อรวมค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามที่กำหนดใหม่แล้ว จึงทำให้ไม่เกินร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี
2. การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นกำหนดมาตรฐานในการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ว่า ในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ควรมีปริมาณงานเท่าใดเฉลี่ยต่องานต่อปี โดยคำนวณจากปริมาณของแต่ละตำแหน่งจาก 1 คนใน 8 ชั่วโมง สามารถทำงานในหน้าที่ได้เท่าไร มีปริมาณงานเกินกว่าคนๆ เดียวจะทำได้หรือไม่ ดังนี้

2.1 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น กำหนดมาตรฐานในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ว่า ควรมีปริมาณงานในแต่ละตำแหน่งต่อปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติเฉลี่ยในแต่ละปีเท่าใด

2.2 ให้มีการสำรวจและคาดการณ์ปริมาณงานที่จะต้องทำ โดยเปรียบเทียบกับตำแหน่งแล้วพิจารณาว่าควรมีอัตรากำลังเท่าไร

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ทราบถึงความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในช่วงระยะเวลา 3 ปี
2. เพื่อให้ทราบว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ทราบแนวทางการจัดคนลงในกรอบอัตราที่กำลังที่กำหนดขึ้นใหม่
4. เพื่อให้ทราบแนวทางการพัฒนาคนเพิ่มขึ้นและปรับลดคนที่เกินลงจากการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดแคลนและที่ ต้องการเพิ่มขึ้น