

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยวม

อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนานุเคราะห์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ให้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

สำนักงานปลัดฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๒ - ๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖ - ๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙- ๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง	๑๙-๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ และการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๒๐-๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖ -๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๒๙-๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕-๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙-๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐-๔๑

ภาคผนวก

๑. บันทึกขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
 ๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 ๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๔ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๔

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดยอม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดยอม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดยอม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดยอม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดยอม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดยอม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดยอม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้า ส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกยุค เพื่อให้เกิดการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกยุค บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรร ทรัพยากรกำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการระดมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน

ร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อ บุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อม ต้องใช้อัตราค่าจ้างคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งาน กำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถ กำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำ ได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด ค่าตอบแทนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความ สอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบ อัตราค่าจ้าง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หาก ผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความ คิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มา พิจารณาน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งาน ชุมการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการ กำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้าง ที่จะ รองรับภาระเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับ ตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗/ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้ เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การ เปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละ องค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่ง คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการ กำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสม น้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพ มากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะ งานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจ กล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผล เชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ สามารถสรุปปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาจากน้ำท่วมขังในฤดูฝน เนื่องจากไม่มีทางระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ปัญหาการขาดเงินทุน
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๔ ปัญหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรมีน้อย
- ๒.๕ ปัญหาการว่างงานและอพยพแรงงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๖ ปัญหาประชาชนไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ๒.๗ ปัญหาศัตรูพืชทำลายพืชผลทางการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลในตำบล ปัญหาไม่มีแหล่งทิ้งขยะ
- ๓.๓ ปัญหาการขาดความรู้ในการดูแลตนเองให้ห่างจากโรคภัย

- ๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๖ ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์ ในการกำจัด ระวัง หรือป้องกันโรคต่างๆ
- ๓.๗ ปัญหาขาดเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ ในสายงานสาธารณสุข ในการปฏิบัติงานทำให้การให้บริการด้านงานสาธารณสุข มีประสิทธิภาพยังไม่เพียงพอ

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติเข้าไปไม่ทั่วถึงพื้นที่การเกษตร
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีความตื้นเขิน
- ๔.๓ ปัญหาไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
- ๔.๔ ปัญหาฝนทิ้งช่วง ไม่ตกตามฤดูกาล
- ๔.๕ ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ไม่สะอาดและเพียงพอแก่ความต้องการ
- ๔.๖ ปัญหาขยะที่มีจำนวนมากขึ้น ประกอบกับขาดการกำจัดขยะที่เหมาะสม
- ๔.๗ พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู
- ๔.๘ พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกถางป่า
- ๔.๙ ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบทหากไม่มีการวางแผนที่ดีจะเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข
- ๔.๑๐ ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง

๕. ปัญหาด้านสังคม

- ๕.๑ ปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชนต่ำ
- ๕.๒ ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๓ ปัญหาการขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายอย่างเหมาะสม
- ๕.๔ ปัญหาการว่างงาน
- ๕.๕ ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕.๖ ปัญหาการพัฒนาบุคคล ผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสไม่ทั่วถึง
- ๕.๗ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจกฎหมายเบื้องต้น ทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ

๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ขาดสถานที่ให้ความรู้ และการศึกษาด้านอาชีพ
- ๗.๒ ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ อาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากรในการจัด

การศึกษา

- ๗.๓ ประชาชนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนประเพณี วัฒนธรรมเก่าแก่
- ๗.๔ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณีอันดีงาม
- ๗.๕ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ ปัญหาเรื่องบุคลากรฝ่ายต่างๆขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่
- ๗.๓ ระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๔ ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๗.๕ ปัญหางบประมาณที่ได้รับจัดสรรน้อยกว่าปริมาณงาน ภาระ อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมาย

- ๗.๖ ปัญหาการทำงานที่ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานที่ดี การจัดเก็บข้อมูลไม่มีระบบ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งกล้องวงจรปิด เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นให้ทั่วทั้งตำบล
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ดินคูกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

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

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขภาพ
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

- ๕.๓ สร้างอ่างเก็บกักน้ำขนาดใหญ่เพื่อให้สามารถเก็บกักน้ำอย่างเพียงพอ
- ๕.๔ ปรับปรุง ซ่อมแซมแหล่งกักเก็บน้ำให้มีความแข็งแรงอยู่เสมอ

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟันฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ป่า หยุดการเผาป่า ต้นไม้มีชีวิต
- ๖.๒ ส่งเสริมการสร้างฝายชะลอน้ำ
- ๖.๓ รณรงค์ให้ปลูกป่าในชุมชน
- ๖.๔ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๕ ชุกลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรีกลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ เพิ่มงบประมาณให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘. ความต้องการด้านอื่นๆ

- ๘.๑ ควบคุม ป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดขาดกับผู้มีเจตนาปลูกที่สาธารณะ
- ๘.๒ ป้องกันและปราบปรามการลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนอย่างเด็ดขาดและต่อเนื่อง
- ๘.๓ สร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน
- ๘.๔ จัดให้มีการวางผังเมือง โดยให้อำนาจแก่องค์การบริหารส่วนตำบลควบคุม ดูแลตามกฎหมาย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅดยม นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅดยมให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุกยุค ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๖๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๖๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๔))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น -๒- วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๓(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๓(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกขม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗/ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ SWOT ภารกิจตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๕ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

มีการนำยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๕ ปี มาวิเคราะห์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อจะได้บุคลากรมาขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

-๒-

จากนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุตุยม และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา ซึ่ง ตำบลกุตุยมมีจำนวน ๙ หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน ๑,๕๒๖ ครัวเรือน มีประชากรทั้งหมด ๕,๒๙๐ คน (ข้อมูลปัจจุบัน ณ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาในบทที่ผ่านมา เพื่อที่จะทราบสถานการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุตุยม จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของตำบลกุตุยมอย่างรอบด้าน ทั้งสภาพพื้นที่ การประกอบอาชีพ ความต้องการของชุมชน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาดำบล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนของอบต. กุตุยม (Strategies Issues)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาลังคมและทรัพยากรมนุษย์
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการเพื่อบูรณาการสู่ความเป็นเลิศ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนา เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนน สะพานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง
๒. มีพื้นที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะเป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจหลายชนิดได้แก่ ข้าว ถั่วเขียว ถั่วเหลือง
๓. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ๔ แห่ง มีความเหมาะสมกับขนาดชุมชน
๔. มีสถานบริการทางด้านสาธารณสุขพร้อม
๕. มีบุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ
๖. ประชาชนเป็นญาติพี่น้องกันทั้งตำบล ที่ตั้งหมู่บ้านอยู่ริมถนนสายหลักของตำบล

๗. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่พอจะพัฒนาให้มีชื่อเสียง อย่างเก็บน้ำบ้านเรือ ถ้าจะเข้ อ่าวเก็บน้ำโปร่งสาม ฝ่ายน้ำล้นกุดศรีภูมิ กุดะนา
๘. มีกลุ่มทอไหมพรม กลุ่มทำไวน์ผลไม้พื้นเมืองที่มีกำลังการผลิตสูง และผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ เยาวชนและผู้ค้อยโอกาสได้รับการพัฒนา ดูแลใส่ใจอย่างทั่วถึง
๙. มีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการด้านการศึกษาอย่างทั่วถึง
๑๐. มีหน่วยงานและองค์กรที่คอยให้การรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สินของ

ประชาชน

๑๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
๑๒. ประชาชนได้รับการพัฒนาส่งเสริมอาชีพอย่างต่อเนื่อง
๑๓. ระบบสารสนเทศเข้าไปทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ๑๔+. มีการจัดการด้านการตลาดเกี่ยวกับพืชผลทางการเกษตรอย่างเป็นรูปธรรม

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ประชาชนบางส่วนไม่มีที่อยู่อาศัยและที่ทำกินเป็นของตนเอง
๒. ที่ดินขาดเอกสารสิทธิ์
๓. น้ำเพื่อการอุปโภค/ บริโภคไม่เพียงพอ
๔. พื้นที่ราบลุ่มและพื้นที่ทางการเกษตรเกิดน้ำท่วมขัง ทำให้การสัญจรไปมาค่อนข้างลำบาก และพืชผลทางการเกษตรเสียหาย
๕. ปัญหาการทุจริต ฉ้อราษฎร์บังหลวงยังมีอยู่ในระบบราชการ
๖. ประชาชนขาดวินัยด้านจราจร
๗. ประชาชนยังลุ่มหลงในอบายมุข

โอกาส (Opportunities)

๑. มีการลงทุนในการส่งเสริมกลุ่มทอไหมพรมเป็นผลิตภัณฑ์หลักของตำบล จะทำให้เศรษฐกิจของตำบลดีขึ้น
๒. มีการส่งเสริมนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล ได้แก่ โครงการสามสิบบาทรักษาทุกโรค โครงการพักหนี้เกษตรกร พัฒนาการเกษตรเพื่อการส่งออก โครงการเกษตรปลอดสารพิษ เป็นต้น
๓. ประชาชนให้ความสนใจด้านสุขภาพ และการออกกำลังกาย
๔. มีองค์กรสนับสนุนด้านทุนทรัพย์ในการลงทุนประกอบอาชีพ
๕. มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ไหมพรมที่แน่นอน
๖. ประชาชนมีความตื่นตัวในการรวมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน
๗. มีหน่วยงานเข้ามาพัฒนาและส่งเสริมด้านเทคโนโลยีแก่เกษตรกร

อุปสรรค (Threats)

๑. ประชาชนมีหนี้สิน
๒. ปัญหาภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม ภัยแล้ง)

จากผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis) จะพบว่า ตำบล กุดยมมีความได้เปรียบในเชิงยุทธศาสตร์มากเนื่องจากมีสภาพพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ การคมนาคมที่สะดวก มีแหล่งน้ำที่ล้อมรอบจึงทำให้สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี ประชาชนส่วนใหญ่จึงมีงานทำ มีรายได้จากการทำการเกษตรและรับจ้าง ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

จากประเด็นยุทธศาสตร์ผลการวิเคราะห์ แผนพัฒนา ๕ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๕) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม จึงกำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนา ดังนี้
ยุทธศาสตร์ / แนวทางการพัฒนาของ อบต. กุดยม (Strategies)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน รวม ๕ แนวทาง
 - ๑.๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และรางระบายน้ำ
 - ๑.๒) ปรับปรุงพัฒนาระบบประปาในหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน
 - ๑.๓) จัดให้มีแสงสว่างอย่างทั่วถึงทั้งบริเวณถนนและตามบ้านเรือน
 - ๑.๔) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการสื่อสารอย่างทั่วถึง
 - ๑.๕) การพัฒนาแหล่งน้ำในการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ รวม ๘ แนวทาง
 - ๒.๑) พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
 - ๒.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนผลผลิตหลักทางการเกษตรเป็นพืชเศรษฐกิจ
 - ๒.๓) ส่งเสริมด้านการตลาดและมาตรฐานความปลอดภัย
 - ๒.๔) ส่งเสริมการมีงานทำและส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มกองทุนต่างๆ
 - ๒.๕) ส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
 - ๒.๖) การส่งเสริมเกษตรปลอดภัย
 - ๒.๗) การถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร
 - ๒.๘) ส่งเสริมการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รวม ๕ แนวทาง
 - ๓.๑) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งความรู้ที่ทันสมัย และพัฒนาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
 - ๓.๒) การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนของครูและนักเรียน
 - ๓.๓) การสร้างสุสัถยณะที่ดีในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - ๓.๔) ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมต่างๆ

- ๓.๕) พัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและทรัพยากรมนุษย์ รวม ๗ แนวทาง
- ๔.๑) การสร้างสุขภาพกายและจิตที่ดี
- ๔.๒) การบริการสวัสดิการสังคมและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาเดือดร้อน
- ๔.๓) ส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
- ๔.๔) ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินชีวิตของประชาชนให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ดี
- ๔.๕) การจัดกำลังเจ้าหน้าที่และสายตรวจอาสาออกตรวจในพื้นที่รับผิดชอบและรักษาความปลอดภัยในหน้าเทศบาลต่างๆ เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน
- ๔.๖) การจัดประชาคมอบรมและให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหในด้านต่าง ๆ
- ๔.๗) จัดรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวม ๔ แนวทาง
- ๕.๑) สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒) บำบัดและกำจัดขยะ
- ๕.๓) จัดทำระบบบำบัดน้ำเสียและแก้ไขดินเสื่อมคุณภาพ
- ๕.๔) พัฒนาภูมิทัศน์
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รวม ๒ แนวทาง
- ๖.๑) การส่งเสริมสนับสนุนองค์กรเครือข่ายพัฒนาสังคมทั้งภาครัฐและเอกชน
- ๖.๒) ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการด้านบุคลากรและองค์การเพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน

เมื่อวิเคราะห์แต่ละยุทธศาสตร์แล้วเราจะเห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เมื่อเราได้ข้อมูลดังกล่าว แล้วเราก็มหาแนวทางในการแก้ไขปัญหของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยจะกำหนดงาน โครงการ /กิจกรรม อะไรบ้างที่จะต้องทำให้แต่ละยุทธศาสตร์ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งเราก็จะเห็นแล้วเราจะต้องการบุคลากร ตำแหน่งอะไรบ้างเพื่อมาช่วยในการปฏิบัติในแต่ละงาน ในแต่ละยุทธศาสตร์ จึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม / ลด จะต้องกำหนดตำแหน่งอะไรบ้าง เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทำให้พบว่า ปริมาณงาน การปฏิบัติงาน รายละเอียดของงานที่กระทำไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก ยังปฏิบัติภารกิจเหมือนเดิม แนวโน้มการเพิ่มของงานเพิ่มขึ้นที่ละน้อย และยังไม่มีภารกิจงานใหม่ที่จำเป็นจะกำหนดตำแหน่งใหม่และไม่มีปริมาณงานใดที่จะต้องการกำลังคนเพิ่ม การปฏิบัติงานกับปริมาณคนมีความเหมาะสมดี รายละเอียดตามผลการวิเคราะห์ปริมาณงานแต่ละตำแหน่งที่แนบมาพร้อมนี้

การวิเคราะห์ SWOT การกิจ อำนาจหน้าที่ของแต่ละกอง / ส่วน

และเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้้อัตรากำลังที่เหมาะสม และเพียงพอกับปริมาณงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดในการบริการประชาชน นอกจากจะวิเคราะห์ปริมาณงานแต่ละตำแหน่งแล้ว จะต้องวิเคราะห์ภารกิจของแต่ละกอง/ ส่วนงาน ว่ามีหน้าที่รับผิดชอบงานอะไร คำนวณปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งครอบคลุมภารกิจงานหรือไม่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ ได้วิเคราะห์ภารกิจงานทั้งหมด แล้วนำมาจัดทำโครงสร้างส่วนราชการ เป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ งานประชุมสภาฯ การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหาร งานเลือกตั้ง การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการดูแล ควบคุม สุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ การควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม การรักษาและควบคุมโรค การส่งเสริมและเผยแพร่การป้องกันยาเสพติด มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการและพัฒนาและชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของสำนักงานปลัด เมื่อทราบถึงภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้สอดคล้อง (รายละเอียดตามกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลัง)

๒. กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเปิดตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบ อนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของกองคลัง เมื่อทราบถึงภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้สอดคล้อง (รายละเอียดตามกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลัง)

๓. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียน สิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมรักษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของกองช่าง เมื่อทราบถึงภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้สอดคล้อง (รายละเอียดตามกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลัง)

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล
- งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม
- งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และประเพณีท้องถิ่น
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน
- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๓ งานกิจการโรงเรียน

๔.๔ งานกีฬาและันทนาการ

- งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว
- งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- งานดูแล และบำรุงรักษาสถานมกีฬาสโมสรและศูนย์กีฬาประจำตำบล และประจำหมู่บ้าน
- งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล

ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เมื่อทราบถึงภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้สอดคล้อง (รายละเอียดตามกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลัง)

๕. กองส่งเสริมการเกษตร

๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานวิชาการเกษตร
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานส่งเสริมการเกษตร

๕.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์

- งานข้อมูลวิชาการ
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด
- งานประมง

เมื่อทราบถึงภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้สอดคล้อง (รายละเอียดตามกรอบอัตราจ้าง และโครงสร้างอัตราจ้าง)

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลถูกยุบ ได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยนำแผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๕) มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดอัตราจ้างเพื่อจะให้มาทำงานในแต่ละแผนงาน แต่ละยุทธศาสตร์ รวมทั้งวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ งานแต่ละแผนงานจะอยู่ในส่วนราชการ / กองไหน และจากการวิเคราะห์ขององค์การบริหารส่วนตำบลถูกยุบ จึงแบ่งภารกิจหลัก ภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราจ้าง

เมื่อวิเคราะห์ภารกิจงาน สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และยุทธศาสตร์การพัฒนาต่าง ๆ พบ อบต.ถูกยุบมีภารกิจจำนวนมาก แต่งบประมาณมีจำนวนน้อย อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลที่ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งที่มีประสบการณ์มาก อัตราเงินเดือนสูง ทำให้มีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนสูงและเพื่อเป็นการวางแผน ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรที่มีอยู่อย่างดีที่สุด ในการดูแลสิทธิสวัสดิการส่งเสริมและวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล เพื่ออนาคตจะได้มีเงินเพียงพอ ไม่มีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ของทางราชการ อบต.ถูกยุบจึงคำสั่งแบ่งงานให้ข้าราชการแต่ละคนนอกจากงานในหน้าที่ที่มอบหมายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิน วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ ให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑ สำนัก ๔ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. สำนักปลัดฯ ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.กองส่งเสริม การเกษตร ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน รายละเอียด ดังนี้

๔.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมาย เหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๘ งานรักษาความสะอาด ๑.๙ งานควบคุมโรค ๑.๑๐ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๑๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานอำนวยการและประสานงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหา และลาออก - งานโอนย้าย เลื่อนระดับ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์	

	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย ๑.๖ งานบริหารสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานฝึกอบรมอาชีพ	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ ทรัพย์สิน	

๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง ๓.๒ งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล - งานเกี่ยวกับประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานระบบระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง - งานสำรวจ และแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา -งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานบุคคลพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	

	- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และ การศึกษา	
๕. กองส่งเสริมการเกษตร ๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๕.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๕. กองส่งเสริมการเกษตร ๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรกรรม - งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก - งานปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษา ผลผลิต - งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบ ชลประทานเพื่อการเกษตร ๕.๒ งานวิชาการปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานป้องกัน ฝ้าระวัง และการ บำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์	
	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือ ได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารรับการ จ่ายเงินทุกประเภท - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน - งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน - งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากร	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ประเภทสามัญ) ระหว่าง ปี พ.ศ. 2564 – 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะ อำเภอกูเชีย จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
1. สำนักปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) ระดับต้น (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปก./ชก. (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปก./ชก. (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก./ชก. (10-3-01-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ (ปก./ชก.) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปก./ชก. (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปก./ชก. (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	3	3	3	3	-	-	-	
2. กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ระดับต้น (10-3-04-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปก./ชก.								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ป.ง./ช. (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ป.ง./ช. (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
3. กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ระดับต้น (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ระดับ ป.ง./ช. (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
4. กองการศึกษา								
นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) ระดับต้น (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างร้องขอ ก.กลาง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเรือ								
ครู (10-3-08-6-6-00489)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6-6-00493)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หักฯ)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุหลาบ								
ครู (10-3-08-6-6-00490)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6-6-00491)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6-6-00492)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หักฯ)	2	2	2	2	-	-	-	
5. กองส่งเสริมการเกษตร								
นักบริหารงานการเกษตร (ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร) ระดับต้น (10-3-14-2109-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนงานสูบน้ำ (หักฯ)	1	1	1	1	-	-	-	
6. หน่วยตรวจสอบภายใน		1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่มคน โครงสร้าง ใหม่
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (10-3-12-3205-001)								
รวม	37	38	38	38	+1	0	0	

เห็นชอบ

-7-

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประเภทสามัญ (2564-2566)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุศยม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ข้าราชการ								
สำนักปลัด	8	8	8	8	0	0	0	
กองคลัง	4	4	4	4	0	0	0	
กองช่าง	2	2	2	2	0	0	0	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	6	6	6	6	0	0	0	
กองส่งเสริมการเกษตร	1	1	1	1	0	0	0	
หน่วยตรวจสอบภายใน	0	1	1	1	+1	0	0	
พนักงานจ้าง								
สำนักปลัด	9	9	9	9	0	0	0	
กองคลัง	1	1	1	1	0	0	0	
กองช่าง	1	1	1	1	0	0	0	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4	4	4	4	0	0	0	
กองส่งเสริมการเกษตร	1	1	1	1	0	0	0	
รวม	37	38	38	38	+1	0	0	

เห็นชอบ

๙. การนำค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์งานและอัตราค่าจ้างและผลตอบแทนส่วนต่างของ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ที่ขอ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			พิจารณาตำแหน่งซึ่งขาดหรือจะจัด ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				ดำเนินการซึ่งการที่ มี			การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)			ค่าจ้างรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปตอ-สมัครรับบริหารส่วนตำบล) สำนักงานส่งเสริม อบต.	ค 314	1	1	519,600	168,000	1	1	1	-	-	-	10,560	19,560	29,560	797,160	726,720	746,400	43,300	
2	นักบริหารงานทั่วไป (บริหารส่วนตำบล) (บริหารส่วนตำบล)	จำนวนขอรับ	1	1	329,760	42,000	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480	27,480	
3	นักบริหารงานพิเศษ	จำนวนขอรับ	1	1	348,240	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	29,110	
4	นักบริหารงานพิเศษ (บริหารส่วนตำบล)	ปตอ-สมัครรับ	1	1	226,880	0	1	1	1	-	-	-	7,880	7,880	7,880	231,760	241,440	249,240	18,840	
5	นักบริหารงานพิเศษ (บริหารส่วนตำบล)	ปตอ-สมัครรับ	1	1	210,840	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,880	7,680	218,400	226,080	233,760	17,570	
6	นักบริหารงานพิเศษ (บริหารส่วนตำบล)	ปตอ-สมัครรับ	1	1	229,920	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,880	8,400	237,600	245,280	253,680	19,160	
7	นักบริหารงานพิเศษ (บริหารส่วนตำบล)	จำนวนขอรับ	1	1	335,520	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,340	27,960	
8	นักบริหารงานพิเศษ (บริหารส่วนตำบล)	ปตอ-สมัครรับ	1	1	152,760	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	158,760	165,120	171,720	12,730	
9	นักบริหารงานพิเศษ (บริหารส่วนตำบล)	จำนวนขอรับ	1	1	156,600	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	162,960	169,560	176,400	13,050	
10	นักบริหารงานพิเศษ (บริหารส่วนตำบล)	จำนวนขอรับ	1	1	154,320	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,560	167,040	173,760	12,860	
11	นักบริหารงานพิเศษ (บริหารส่วนตำบล)	จำนวนขอรับ	1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,680	132,240	9,780	
12	นักบริหารงานพิเศษ (บริหารส่วนตำบล)	จำนวนขอรับ	3	3	216,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	9,000	
13	นักบริหารงานพิเศษ (บริหารส่วนตำบล)	จำนวนขอรับ	3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	9,000	
					3,522,080	210,000	15	15	15	103,200	105,000	107,040	3,655,440	3,740,280	3,847,320	249,840				

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ ส่วนกลาง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนปีงบประมาณ			ใช้การเพื่อแผนพัฒนาฯ ระยะสั้น			การดำเนินงานต่อเนื่อง			การดำเนินงานต่อเนื่อง			การดำเนินงานต่อเนื่อง			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเสียง (1)	เงินเสียง เบญจ (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
14	กรม		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	2566	9,000
15	กองบริหารการคลัง (ผู้ให้บริการระบบคลัง)	ส่วนกลางต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	33,560
16	กองบริหารการคลัง	ส่วนกลางต้น	1	1	329,760	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,440	342,720	356,160	369,480	27,880
17	สำนักงานคลัง	ส่วนกลางต้น	1	1	259,440	0	1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,560	269,880	280,440	291,240	21,620
18	สำนักงานคลัง	ส่วนกลางต้น	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	3,480	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510
19	สำนักงานคลัง		1	1	133,840	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	140,080	146,360	153,280	11,820
20	สำนักงานคลัง		1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	418,160	431,240	444,320	33,560
21	สำนักงานคลัง		1	1	318,960	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	26,580
22	สำนักงานคลัง		1	1	164,280	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,840	7,200	170,880	177,720	184,920	13,690
23	สำนักงานคลัง		0	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	12,620	13,020	13,620	406,220	420,840	435,460	13,690
รวม					2,671,440	126,000	10	10	10				93,060	94,500	94,740	2,890,500	2,985,000	3,079,740	180,820

ที่	ชื่อโครงการ	ระดับ สำนักงาน	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อนุมัติ			พิจารณาเห็นชอบ/พิจารณาเห็นชอบ ใช้เงินจำนวน 3 ปี จังหวัด			การดำเนินการตามแผน (3)			การใช้จ่ายเงิน (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (บาท)	เงินที่อนุมัติ (1)	เงินที่อนุมัติ (2)	จำนวน (บาท)	จำนวน (บาท)	จำนวน (บาท)	จำนวน (บาท)	จำนวน (บาท)	จำนวน (บาท)	จำนวน (บาท)			
24	พัฒนาระบบงาน ศูนย์พัฒนาระบบงาน		1	1	136,000	0	1	1	1	5,320	5,320	143,320	149,280	155,280	11,500	
25	พัฒนาระบบงาน ศูนย์พัฒนาระบบงาน		2	2	0	0	2	2	2	0	0	0	0	0	0	
26	พัฒนาระบบงาน ศูนย์พัฒนาระบบงาน		1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	
27	พัฒนาระบบงาน ศูนย์พัฒนาระบบงาน		3	3	0	0	3	3	3	0	0	0	0	0	0	
28	พัฒนาระบบงาน ศูนย์พัฒนาระบบงาน		2	2	0	0	2	2	2	0	0	0	0	0	0	
29	พัฒนาระบบงาน ศูนย์พัฒนาระบบงาน		1	1	349,320	42,000	1	1	1	13,320	13,440	404,640	418,000	431,400	29,110	
30	พัฒนาระบบงาน ศูนย์พัฒนาระบบงาน		1	1	165,120	0	1	1	1	6,000	6,000	171,120	178,680	185,880	13,700	
31	พัฒนาระบบงาน ศูนย์พัฒนาระบบงาน		1	1	0	0	1	1	1	355,320	355,320	355,320	367,120	379,520	13,700	
(4)	รวม		38	36	6,645,960	378,000				577,828	237,668	7,608,988	7,612,988	7,612,988	7,612,988	
(5)	พัฒนาระบบงาน ศูนย์พัฒนาระบบงาน											1,140,147	1,141,847	1,143,747		
(6)	พัฒนาระบบงาน ศูนย์พัฒนาระบบงาน											8,741,127	8,754,927	8,768,727		
(7)	พัฒนาระบบงาน ศูนย์พัฒนาระบบงาน											36,645,886	36,677,259	36,681,113		
(8)	พัฒนาระบบงาน ศูนย์พัฒนาระบบงาน											23.85 %	22.29%	21.70%		

หมายเหตุ

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 = 34,900,000.- บาท

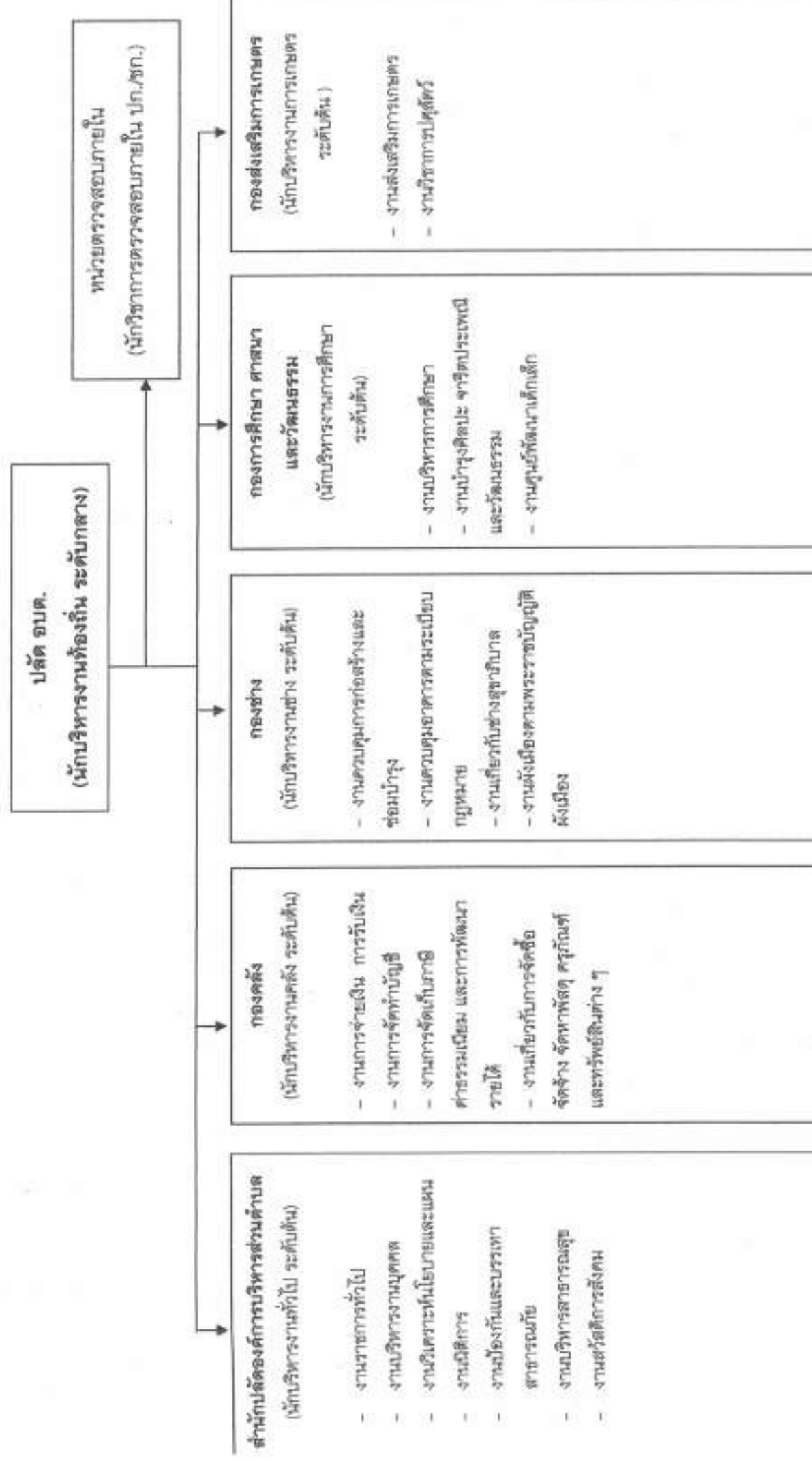
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 36,645,000.- บาท

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 38,477,250.- บาท

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 40,401,112.50.- บาท

0,741,127.- * 100 / 36,645,000.- = 23.85 %

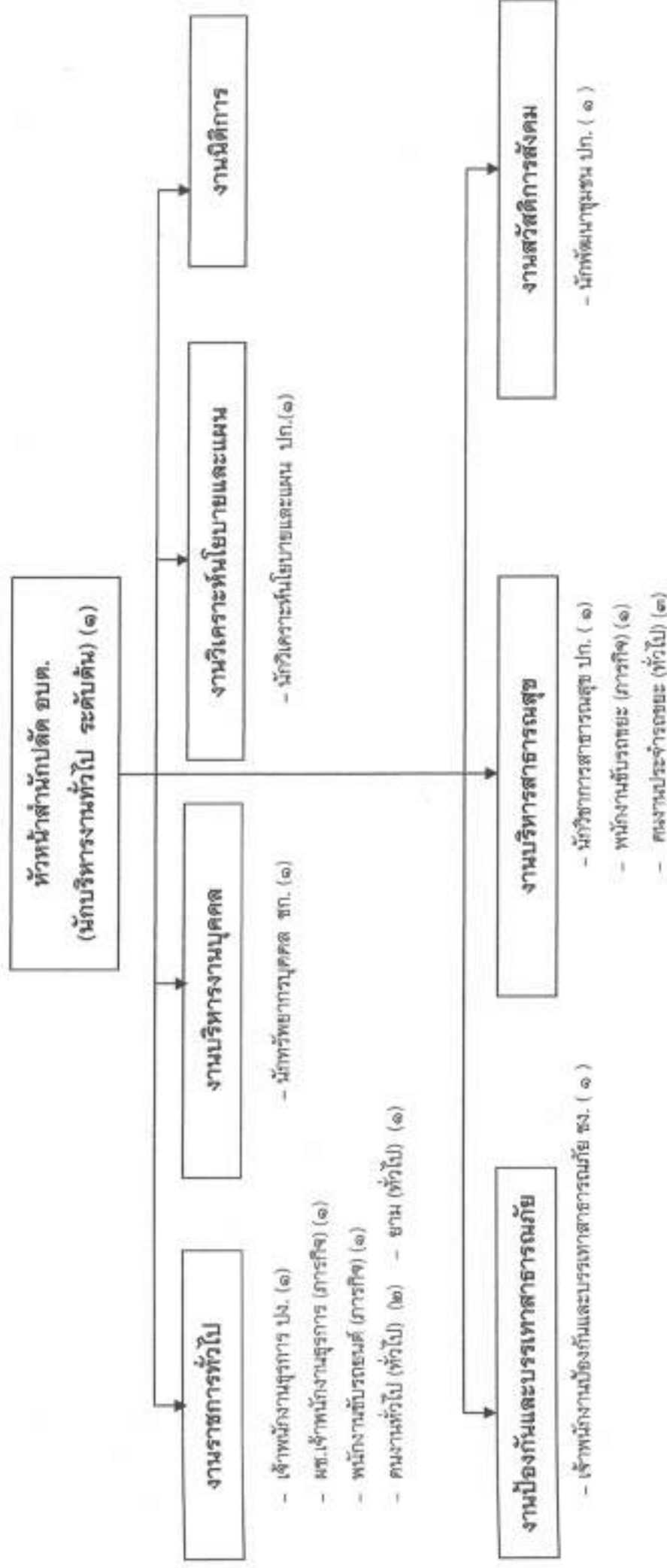
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



เห็นชอบ

- ๑๒ -

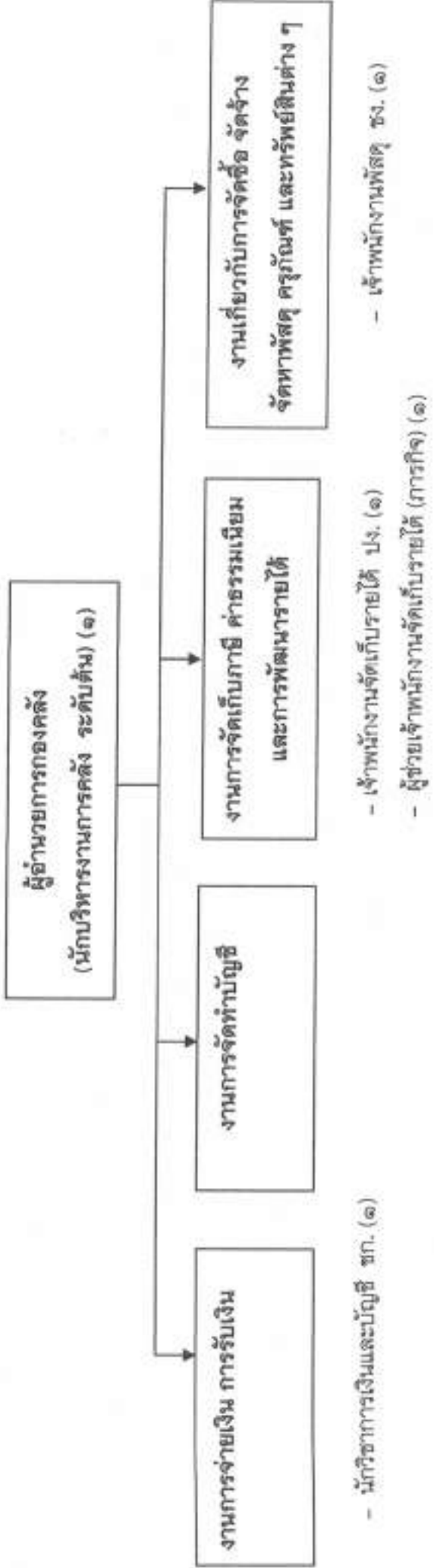
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	การกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	๑	-	-	๑	๑	-	๑	๖	๑๖

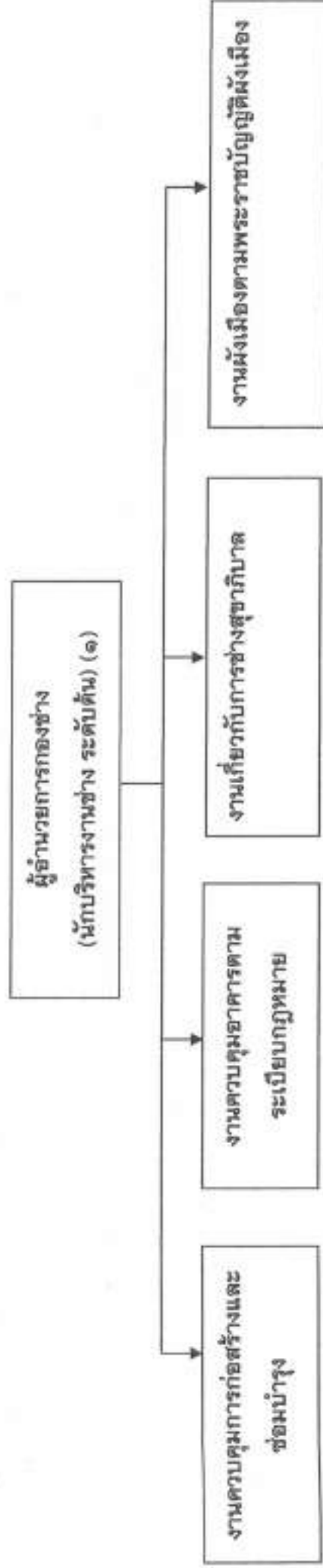
เห็นชอบ

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจหน้าที่อื่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ค้น	กลน	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๕

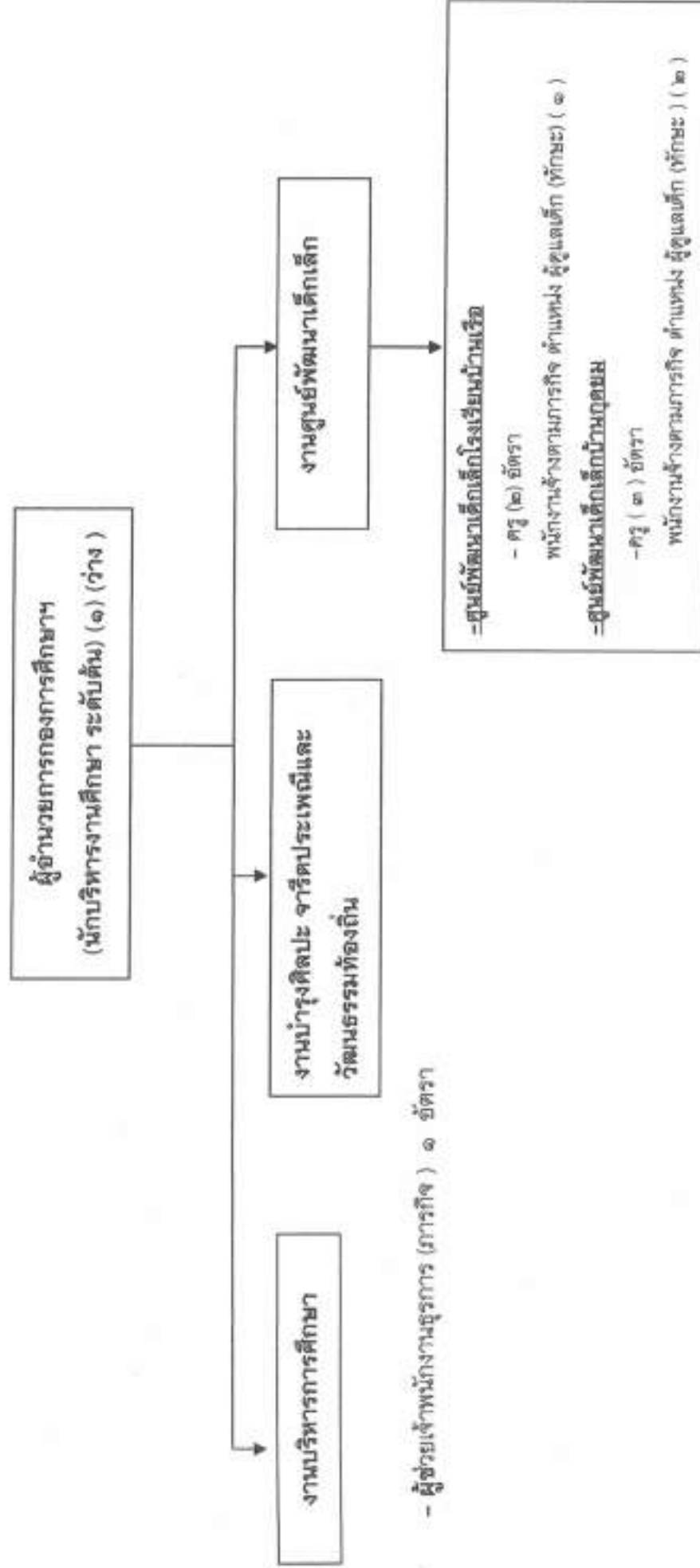
โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา ชง. (๑)
- ผู้ช่วยช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)

ระดับ	จำนวนการทอ้งอื่น			วิชาการ				ทั่วไป			สูงจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

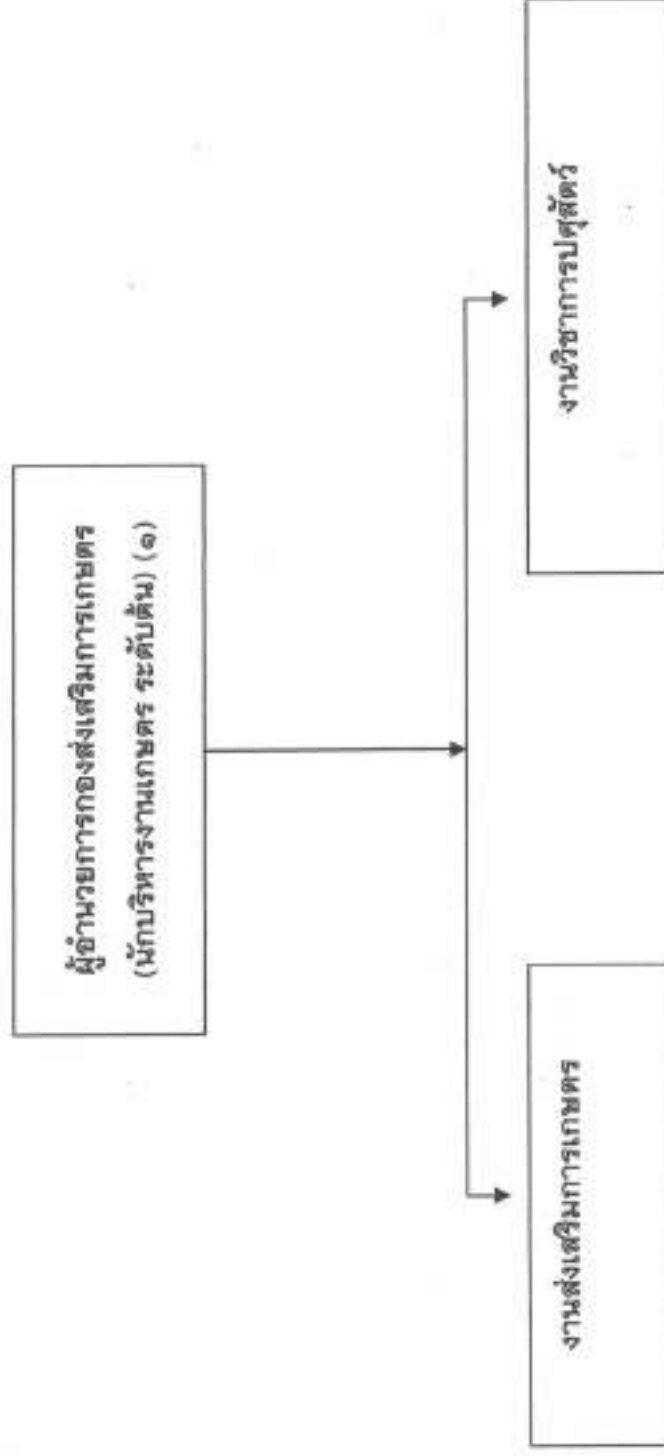


ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		ครู.ศส.๒		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส					ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	-	๔	-	๑๐

เห็นชอบ

-๑๖-

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



- คนงานสูบน้ำ (ทักษะ) (ภารกิจ) (๑)

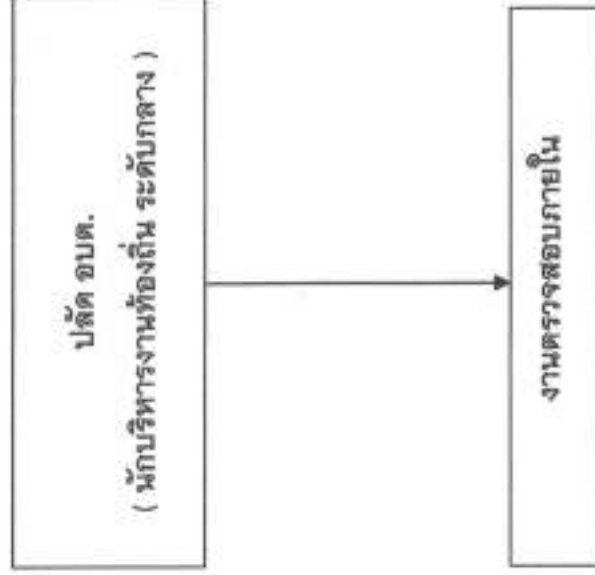
ระดับ	จำนวนการปฏิบัติงาน			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำแหน่ง	สูง	ต่ำ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๑๗-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) ว่าง

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

เห็นชอบ

[illegible]

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่งเดิม		ตำแหน่งใหม่				เงินเดือน		
		ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	รวมทั้งหมด
ท.จ.อ.นิธิตา เพชรกันหา	รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารพื้นที่	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	กลาง	519,600 (43,300×12)	84,000 (7,000 ×12)	-	687,600
นายธีรวัฒน์ หวังสุราษฎร์	ครูชำนาญการพิเศษ	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	ต้น	329,760 (27,480×12)	42,000 (3,500 ×12)	-	371,760
นางสาวณัฐพร ศรีโสม	รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารพื้นที่	10-3-01-3102-001	นักวิชาการปกครอง	ชำนาญการ	10-3-01-3102-001	ชำนาญการ	349,320 (29,110×12)	-	-	349,320
นายณัฏฐ์ นารายณ์	รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารพื้นที่	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์	ปฏิบัติการ	10-3-01-3103-001	ปฏิบัติการ	226,080 (18,840×12)	-	-	226,080
นางสาวนงนิจ ศรีจำปา	สาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	10-3-01-3601-001	ปฏิบัติการ	210,840 (17,570×12)	-	-	210,840
นางสาวกมลณี แก้วน้อย	นิติศาสตร์ บัณฑิต	10-3-01-3901-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	10-3-01-3901-001	ปฏิบัติการ	229,920 (19,160 ×12)	-	-	229,920
สส.ภูมิพัฒน์ แสงประเสริฐ	วิศวกรศึกษาระดับสูง (ป.ด.)	10-3-01-4805-001	ช่างเทคนิคและบรรณาธิการ	ชำนาญาน	10-3-01-4805-001	ชำนาญาน	335,520 (27,960×12)	-	-	335,520
นางสาวกัญญา พริ้งพริ้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง(ปวช.)	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	10-3-01-4101-001	ปฏิบัติงาน	152,760 (12,730 ×12)	-	-	152,760
น.ส.สุนภา ฤทธิพิศ	ป.ตรี	-	ผ.ส. จพง.ธุรการ (ปวช.)	-	ผ.ส. จพง.ธุรการ (ปวช.)	-	156,600 (13,050×12)	-	-	156,600
นายอภิรักษ์ แสงประเสริฐ	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	154,320 (12,860×12)	-	-	154,320
นายศราวุฒ ประทุมไพร	ม.6	-	พนักงานขับรถขยะ	-	พนักงานขับรถขยะ	-	117,360 (9,780×12)	-	-	117,360

เรียนชอปป

เห็นชอบ

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่งเดิม		ระดับ	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
		ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง		ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง	ระดับ				
นางสมใจ วัฒนวิทย์	ม.3	-	ผลงานทั่วไป		-	ผลงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นายอุดมโชค ประดับเพชร	-	-	ผลงานทั่วไป		-	ผลงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นายชอุ่มทอง มั่งคั่ง	ป.6	-	ชำนาญ		-	ชำนาญ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นายพิพัฒน์พิลา ของศิริ	ม.6	-	ผลงานประจำระยะ		-	ผลงานประจำระยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นายวิระศักดิ์ เสตะ	ม.3	-	ผลงานประจำระยะ		-	ผลงานประจำระยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นายธนวิ ราชิสุ	ม.3	-	ผลงานประจำระยะ		-	ผลงานประจำระยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นายป๋าน ปุโธ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	402,720 (33,560x12)	42,000 (3,500 x 12)	-	444,720
น.ส.ศิริกิตต์ อดประจบ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	329,760 (27,480x12)	-	-	329,760
นายเกรียงศักดิ์ กองกระบุตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	10-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชำนาญงาน	10-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชำนาญงาน	259,440 (21,620x12)	-	-	259,440
นางสาวไพจิตร วงศ์กรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	10-3-04-4204-001	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	10-3-04-4204-001	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	158,120 (11,510x12)	-	-	158,120
นายรัฐพงษ์ ชำนาญ	ปวช.	-	ผลงานจัดเก็บรายได้ (ปวช.)		-	ผลงานจัดเก็บรายได้ (ปวช.)	-	153,840 (12,820 x 12)	-	-	153,840

เห็นชอบ

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่งเดิม		ระดับ	ตำแหน่งที่กำกับดูแลใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
		ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง		ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ				
นางสาวนงนุช แบ่งส่วน	วิเทศสาธิตบัณฑิต	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น		42,000 (3,500 x 12)	-	444,720
นายสิริวัจน์ ศิรินาน	เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ร.4	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน		-	-	318,960 (22,490 x 12)
นายเอกพงษ์ นันทผล	ปวส.		ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ปวส.)		ขมัญญะรังสรรค์		-		-	-	184,280 (13,690 x 12)
กองบริหารงานทั่วไป และวัฒนธรรม											
นางสาว (รุ่งนง ก.กลาง)		10-3-06-2107-001	(นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	10-3-06-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น		42,000 (3,500 x 12)	-	435,600
นายสุวิชัย ช่างบุรุษ	ปวส.คอมพิวเตอร์		ผอ.เจ้าพนักงานธุรการ		-		-		-	-	138,000 (11,500 x 12)
นางนงนุช ธีรงาน	ครูสาธิตบัณฑิต	36-2-0180	ศูนย์พัฒนาศักยภาพโรงเรียนบัวหลวง	ศต 1	10-3-06-6-00469	ครู	ศต 2		42,000 (3,500 x 12)		290,040 (24,170 x 12)
นางสาววิภา สิงพร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	36-2-0381	ครู	ศต 1	10-3-06-6-00469	ครู	ศต 2		42,000 (3,500 x 12)		285,120 (23,760 x 12)
นางสาวพร นนทโชติ	ครูสาธิตบัณฑิต	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		-	-	154,920 (12,910 x 12)
ศูนย์พัฒนาศักยภาพโรงเรียนบัวหลวง											
นางสาวเสส สันนาค	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	36-2-0181	ครู	ศต 1	10-3-06-6-00469	ครู	ศต 2		42,000 (3,500 x 12)		291,000 (24,250 x 12)
นางวิภา ปุณณาค	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	36-2-0379	ครู	ศต 1	10-3-06-6-00469	ครู	ศต 2		42,000 (3,500 x 12)		284,640 (23,720 x 12)

เห็นชอบ

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่งเดิม		ระดับ	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
		ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง		ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเสริมอื่น ๆ	
นางอุษาส ศรีสารธรรม	ครูสาธิตโรงเรียนพิศ	36-2-0350	ครู	คศ 1	10-3-08-8-00482	ครู	คศ 2	284,760 (23,730 x 12)	284,760 (23,730 x 12)	42,000 (3,500 x 12)		284,760
พนักงานจ้างสอนภาคพิเศษ												
นางณัฏฐิยา หุ่นจันทร์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	165,960 (13,830 x 12)	165,960 (13,830 x 12)	-	-	165,960
ส.สุพรรณษา เรืองทอง	ครูสาธิตโรงเรียนพิศ	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	155,640 (12,970 x 12)	155,640 (12,970 x 12)	-	-	155,640
นางอุษาส ศรีสารธรรม	นางสาวสาธิตโรงเรียนพิศ	10-3-14-2109-001	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	คศ 1	10-3-14-2109-001	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	คศ 1	349,320 (29,110 x 12)	349,320 (29,110 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	391,320
พนักงานจ้างสอนภาคพิเศษ												
นายณัฏฐิยา หุ่นจันทร์	ม.6	-	คนงานดูแลน้ำ (พี่เลี้ยง)	-	-	คนงานดูแลน้ำ (พี่เลี้ยง)	-	165,120 (13,760 x 12)	165,120 (13,760 x 12)	-	-	165,120
นายณัฏฐิยา หุ่นจันทร์	ม.6	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บ.ก.บ.ก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บ.ก.บ.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320

นางสาวอุษาส

เห็นชอบ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุกยุคมี กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองของความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้

ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจน เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้นุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๖ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skit Self - Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุม มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนฝึกอบรมบุคลากร ประจำปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรู้ตามสายงาน คนละ ๑ หลักสูตร / ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศก์ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุม ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อบต.กุดชุม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย และให้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น / พนักงานส่วนตำบล ไว้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุกยุค จำนวน ๑ เล่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและจัดทำประกาศให้ทราบโดยทั่วไป
