



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณาใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อใช้เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและเพื่อจัดสรรอัตรากำลังได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๘

(นายสุเทพ หลั่นจันทิก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา

ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

[illegible]

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา
อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีกำหนดตำแหน่งการจัดโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัดนครราชสีมา) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา ได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนมายังองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น และตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๓ นโยบายในด้านการกำหนดอัตรากำลัง	๕
๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗
๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้าง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนการานั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ นโยบายในการกำหนดอัตรากำลัง

๒.๓.๑ ในการพิจารณากรอบอัตรากำลังให้บทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งตำแหน่งใดที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังเดิม หากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการกิจที่ต้องดำเนินการในหน้าที่นั้นแล้ว และเป็นตำแหน่งที่ว่าง ให้ยุบ หรือปรับเปลี่ยนไปกำหนดตำแหน่งที่มีภารกิจเพิ่ม และมีความจำเป็น

๒.๓.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ต้องมีการปฏิบัติงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นแต่อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๒.๓.๓ การกำหนดตำแหน่งให้หัวหน้าส่วนราชการ คำนึงถึงความก้าวหน้าในสายงานเพื่อรองรับข้าราชการให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

๒.๓.๔ ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเป็นสำคัญ ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๔๐

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ (Core Competency:CC) หมายถึง ทักษะ และคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสมรรถนะประกอบไปด้วย ๓ สมรรถนะ ได้แก่

๑. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จะทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร โดยสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๑.๔ การบริการเป็นเลิศ

๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๒. สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการท้องถิ่นตำแหน่งบริหารต้องมี ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะประจำผู้บริหาร ประกอบด้วย

๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ

๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน

๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓. สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการท้องถิ่นในสายงานหรือกลุ่มงานนั้นๆ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน ประกอบด้วย

๑. การคิดวิเคราะห์

๒. การค้นหาและการจัดการฐานข้อมูล

๓. การแก้ปัญหาแบบมีอาชีพ

๔. ศิลปะการโน้มน้าวใจ

๕. การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์
๖. การแก้ปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
๘. การบริหารทรัพยากร
๙. การวางแผนและการจัดการ
๑๐. การวิเคราะห์และการบูรณาการ
๑๑. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
๑๒. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
๑๓. การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
๑๓. ความคิดสร้างสรรค์
๑๔. การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย
๑๕. การมุ่งความปลอดภัย และการระวังภัย
๑๖. การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
๑๗. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
๑๘. การควบคุมและการจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
๑๙. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
๒๐. ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
๒๑. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น
๒๒. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

วิสัยทัศน์ (Vision) ในการพัฒนาตำบลกฤษณา

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจก้าวหน้า ใส่ใจคุณภาพชีวิต น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง
ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและสิ่งแวดล้อม”

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา

พันธกิจที่ ๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาถนนและระบบสาธารณูปโภคที่ดีและเพียงพอต่อ ความต้องการของ
ประชาชน

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอาชีพของประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมการศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา วัฒนธรรม และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งพาตนเองได้
ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและความสงบเรียบร้อย

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็น

กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ เข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการ้องการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้้องการสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการะงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา ดังนี้

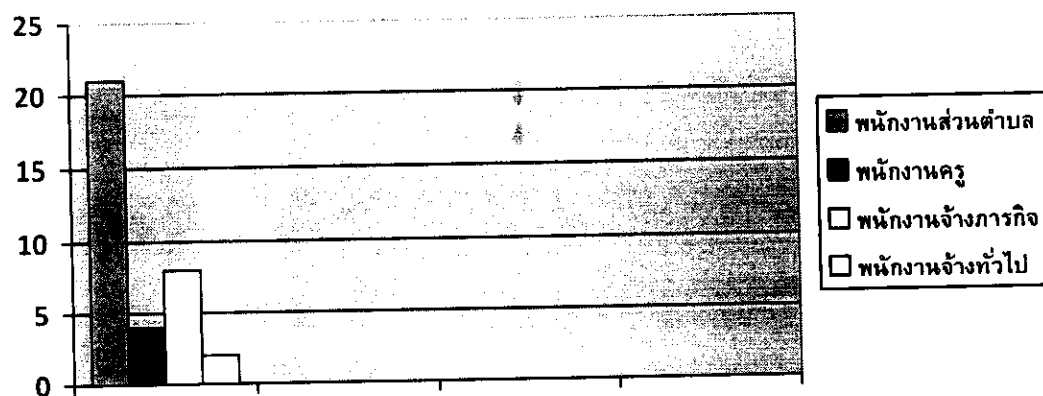
• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือการกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.กฤษณา



พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๑ คน
ครู	จำนวน ๔ คน
พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน ๘ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ คน

๒.แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล ภูซำใต้ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการ ทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การ บริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของ แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

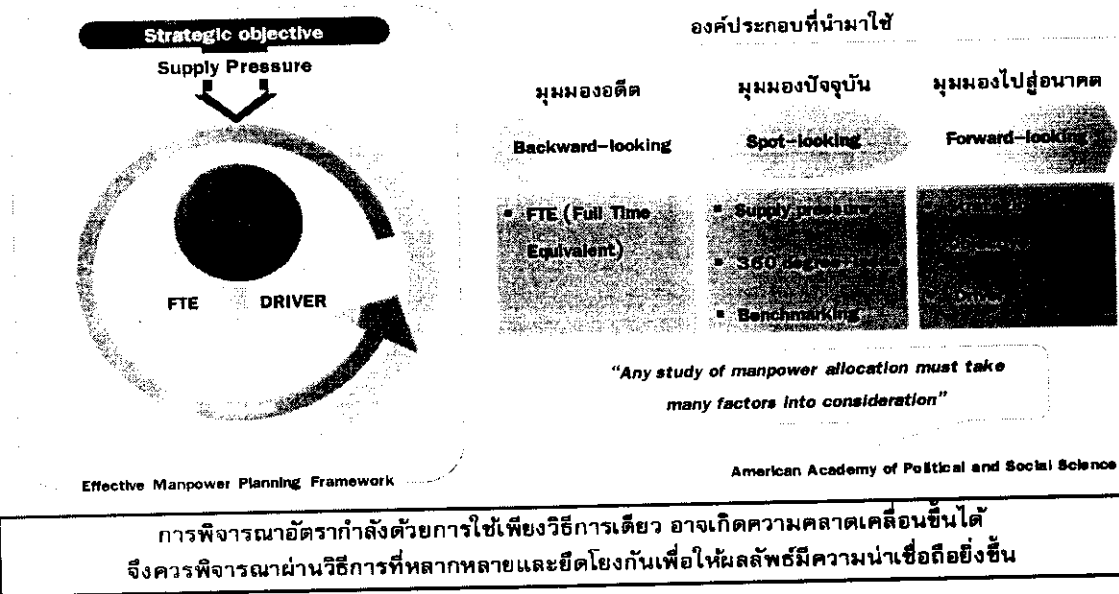
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

History	Today	Forecast
พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานในหน่วยงาน	พิจารณาอัตรากำลังปัจจุบัน	พิจารณาภารกิจ/บทบาท/วิสัยทัศน์ที่มุ่งหวังและส่งผลถึงต่อภาระงานหน่วยงาน
- รับข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต - แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว - ข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดอัตรากำลังที่ต้องการ (FTE)	- เปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะแล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาประกอบการวิเคราะห์ - เก็บประเด็น (Issues) ที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังจากผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง (360 องศา)	- เปิดรับประเด็นที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจเร่งด่วน ภารกิจหลักซึ่งส่งผลต่อความต้องการอัตรากำลัง - วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงานจากผลผลิตที่ต้องการจากหน่วยงาน (Drivers)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at History) ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)		

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูซำนา ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น เปิดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รับบรรจุข้าราชการผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม ฯลฯ เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระดานที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจุดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะ (การตรวจประเมิน LPA)

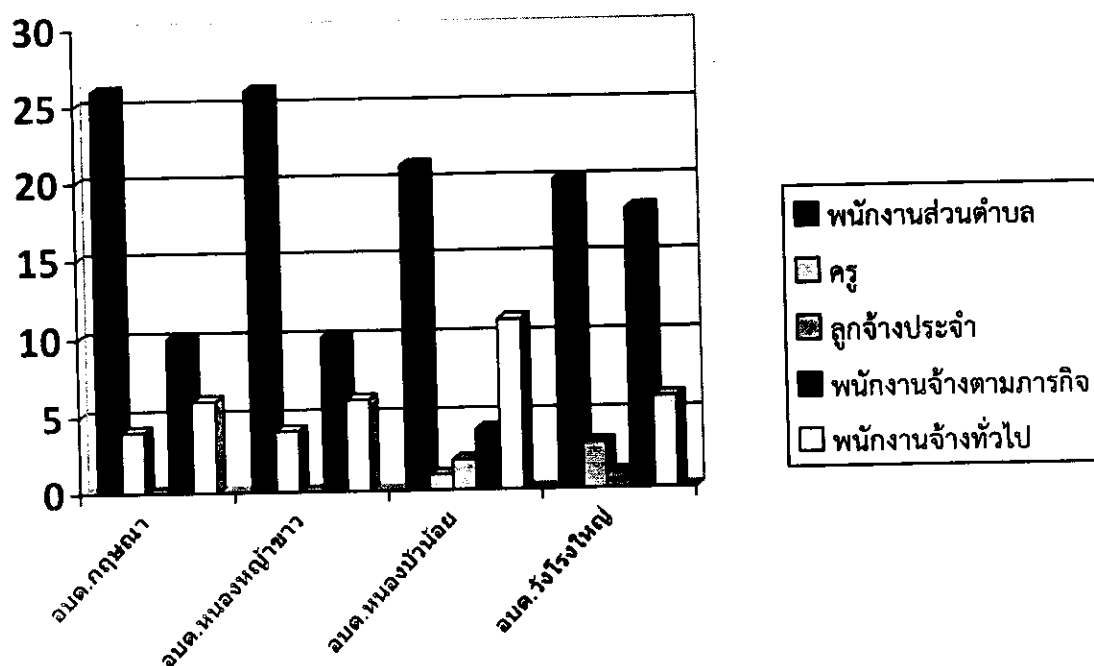
กระจุดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะพิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลฤๅษะ รองนายกองการบริหารส่วนตำบลฤๅษะ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจุดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว และองค์การบริหารส่วนตำบลมิตรภาพ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษฎา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษฎา จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณและการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษฎา และตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษฎา ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการรับโอนย้าย และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------|-------------------------|
| - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง มีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ระบบประปาไม่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ๒.๒ การว่างงาน
- ๒.๓ ไม่มีทุนในการประกอบอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหายาเสพติด
- ๓.๒ การไม่มีงานทำของวัยแรงงาน (๑๓ - ๖๐ ปี)
- ๓.๓ ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ปัญหาการบริการสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๕.๒ ขาดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ
- ๕.๓ ปัญหาจากเหตุนกหวัดหรือเหตุน้ำท่วม

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ๖.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ๖.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๗.๒ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ๗.๓ ปัญหาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เริ่มสูญหาย

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๘.๓ ปัญหาการรบกวนจากเสียงและกลิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนนสัญจรให้มีมาตรฐาน
- ๑.๒ ก่อสร้างและปรับปรุงท่อ/ทางระบายน้ำเพิ่มเติม
- ๑.๓ ขยายเขตและติดตั้งโคมไฟสาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนที่มีการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
- ๒.๒ สนับสนุนกลุ่มกองทุนกู้ยืมเพื่อส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๓ สนับสนุนความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำชุมชน
- ๓.๒ อนุรักษ์ปลูกจิตสำนึกต่อต้านยาเสพติด
- ๓.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลอง และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๕.๑ ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สิทธิบัตรทอง
- ๕.๒ ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับโรคติดต่อ
- ๕.๓ ออกข้อบังคับตำบลเพื่อป้องกันเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ
- ๖.๒ จัดให้มีการประชาคมส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง

การเมือง

- ๖.๓ ให้บริการประชาชนเพิ่มในเวลาพักเที่ยงและวันหยุดราชการ (ทุกวันเสาร์)

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ให้การสนับสนุน/มอบทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดทุนทรัพย์
- ๗.๒ ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการคัดแยกขยะ



นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ถูกกำหนดให้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามแผนพัฒนาตำบล และต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล โดยนโยบายที่กำหนดไว้มีทั้งหมด ๗ ด้านด้วยกัน ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีแนวทางดังนี้

๑.๑ สร้างและบำรุงรักษาถนนทุกสาย ทั้งเส้นทางสายหลักและทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน โดยจะปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี เช่น ดำเนินการปรับปรุงถนนที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานต่างๆ ถนนที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านหรือมีลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการ ให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนลูกรังบดอัดแน่น หรือปรับเกรดให้มีสภาพดีขึ้น สามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา การขนส่งสินค้าทางการเกษตรและการพาณิชย์ ให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้นเพื่อเป็นการกระจายความเจริญไปยังทุกที่

๑.๒ สร้าง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน พร้อมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารระบบประปาหมู่บ้าน

๑.๓ สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ และระบบชลประทาน โดยเพิ่มหรือพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค หรือเพื่อใช้ในด้านกิจการเกษตรให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง

๑.๔ ขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้า ตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี จะส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ลดรายจ่ายให้กับประชาชนทุกระดับ โดยจะส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามศักยภาพของชุมชนในระดับฐานรากของตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

๒.๑ สนับสนุน ส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์กรรม โดยสร้างระบบเศรษฐกิจที่มั่นคงส่งเสริมการค้าจัดให้มีศูนย์กลางจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน การลงทุนอุตสาหกรรมในครัวเรือนหรืออุตสาหกรรมขนาดย่อม

๒.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบพอเพียงและชุมชนแบบพึ่งพาตนเอง

๒.๓ ส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๒.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาทำให้เกิดประโยชน์ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ราษฎรในท้องถิ่น

๒.๕ บริหารจัดการกองทุนเศรษฐกิจชุมชน โดยให้กู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในการที่ขาดเงินทุนให้แก่ราษฎรในตำบลลพบุรี

๓. นโยบายด้านสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี จะส่งเสริมและสนับสนุน ให้ตำบลลพบุรีเป็นชุมชนที่ปลอดภัยน่าอยู่ และพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในตำบลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและสร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับ การบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีแนวทางดังนี้

- ๓.๑ ส่งเสริมการสร้างชุมชนน่าอยู่ และการสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของชุมชน
- ๓.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในตำบล
- ๓.๓ ส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัว สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้แก่ครอบครัว
- ๓.๔ สนับสนุนกิจกรรมสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล
- ๓.๕ ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และเด็กนักเรียนที่ขาดแคลน
- ๓.๖ ส่งเสริมและเพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุ โดยหากิจกรรมและอาชีพเสริม
- ๓.๗ ปรับปรุงที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุซึ่งเป็นผู้มีรายได้น้อยและผู้ยากไร้
- ๓.๘ สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการป้องกันและปราบปรามและบำบัดยาเสพติด

๔. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบสาธารณสุขให้ มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งตลอดจนสร้างระบบสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในตำบลให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจโดยมีแนวทางดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ (สปสข)
- ๔.๒ สนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุขตำบล
- ๔.๔ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลลพบุรีมีความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ พร้อมทั้งป้องกันโรคระบาด และโรคติดต่อ โดยให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี รวมทั้งสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้
- ๔.๕ ส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลลพบุรี มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬา และการออกกำลังกาย
- ๔.๖ ส่งเสริมและปรับปรุงระบบสิ่งแวดล้อมตลอดจนการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์
- ๔.๗ ปรับภูมิทัศน์สถานที่สำคัญ และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- ๔.๘ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในตำบล
- ๔.๙ รณรงค์สร้างจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน สนับสนุนกิจกรรม การอนุรักษ์แหล่งน้ำตามธรรมชาติสนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์ป่าชุมชน



๕. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา

องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลการพัฒนาาระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรมท้องถิ่น และรักษาประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืนโดยมีแนวทางดังนี้

- ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง
- ๕.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้น่าอยู่และให้มีประสิทธิภาพ
- ๕.๓ สนับสนุนอาหารกลางวัน และกิจกรรมต่างๆ แก่โรงเรียน
- ๕.๔ ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาให้หลากหลายได้ทั่วถึง
- ๕.๕ ส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาแบบตลอดชีวิตแก่ประชาชนในตำบล
- ๕.๖ ส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของตำบลฤๅษณา
- ๕.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ ขนบธรรมเนียมประเพณี
- ๕.๘ ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็ก และเยาวชนได้ศึกษาอบรมและเรียนรู้ศาสนาและวัฒนธรรม

ท้องถิ่น

๕.๙ สนับสนุนให้มีสนามกีฬา และมีการจัดการแข่งขันกีฬาในระดับหมู่บ้านและตำบลเพื่อให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

๖. นโยบายด้านการท่องเที่ยว

- ๖.๑ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างสมดุลและยั่งยืน
- ๖.๒ ฟื้นฟูเอกลักษณ์ของชุมชน เช่น ภาษาท้องถิ่น วัฒนธรรมประเพณีและวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชน
- ๖.๓ การพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๗. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา จะบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้น ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม โดยมีแนวทางดังนี้

- ๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกๆด้าน ได้แก่ การสนับสนุนประชาคมองค์กรประชาชน โดยการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อประชาชนชาวตำบลฤๅษณา
- ๗.๒ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆทุกแห่งในกรณีที่เหตุจำเป็นเร่งด่วนอันจะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อราชการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา
- ๗.๓ เพิ่มประสิทธิภาพของประชาสัมพันธ์แบบบูรณาการ เพื่อเป็นการสร้างภาพพจน์สถาบันองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา ให้ประชาชนยอมรับและให้ความเชื่อถือ
- ๗.๔ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการทำงาน โดยนำการบริหารงานแนวใหม่มาใช้ มีการจัดการระบบการบริหาร และการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- ๗.๕ สร้างระบบงานบริหารงานบุคคล และค่าตอบแทนแนวใหม่ โดยยึดหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานโดยดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

๗.๖ เน้นการบริหารราชการแบบเปิดโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติงานและตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

๗.๗ สร้างแรงจูงใจและเพิ่มขวัญกำลังใจให้ราชการและผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ผลการปฏิบัติงานดีเด่นและเป็นที่ยอมรับ

๗.๘ สนับสนุนเพิ่มศักยภาพของพนักงาน สมาชิกสภาและผู้บริหาร ให้ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๗.๙ บริหารการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการรักษาวินัยทางการคลัง

๗.๑๐ พัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า โดยการปรับปรุงระบบการจัดการเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

๗.๑๑ สร้าง ปรับปรุง อาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์รวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์

๗.๑๒ จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ให้พร้อมปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชนตำบลฤๅษณ์

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณ์ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลฤๅษณ์ คือ “พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจก้าวหน้า ใส่ใจคุณภาพชีวิต น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและสิ่งแวดล้อม” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความรู้เข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลฤๅษณ์เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลฤๅษณ์ ได้กำหนดไว้ ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ
 - ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
 - การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง
 - การสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และติดตามการทำงานขององค์กรตนเอง

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

- ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในด้านสาธารณสุข โดยส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีขวัญกำลังใจที่ดี
- การจัดระบบสุขภาพภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วนทั้งผู้นำชุมชน (กำนัน, ใหญ่บ้าน) กลุ่มสตรี, กลุ่มเยาวชน, กลุ่มวัยรุ่น, วัยทำงาน, วัยสูงอายุ
- แนวทางการพัฒนาการป้องกันการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติด

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษารวมถึงการศึกษา ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ทั้งระดับก่อนวัยเรียน ประถม มัธยม และระดับปริญญาตรี ภาคประชาชนโดยการประสาน การสนับสนุนงบประมาณและพัฒนา ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานและความเป็นครูมืออาชีพ
- ๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม**
- แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

- แนวทางการพัฒนาการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อ HIV สนับสนุนกิจกรรมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนทุกวัย ตั้งแต่แรกเกิด วัยเด็ก วัยรุ่น วัยทำงานและวัยชรา

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเกษตรกรรม

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพด้านการผลิต เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการตลาด โดยให้ความรู้กับประชาชน อย่างทั่วถึง และสอดคล้องกับวิถีชีวิตจริง
- แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้เกษตรอินทรีย์
- แนวทางการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร สนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/และแหล่งเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรทฤษฎีใหม่
- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตพืชผลทางการเกษตร เป็นพลังงานทดแทน

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมกีฬาและนันทนาการเด็ก เยาวชนและประชาชน เพื่อแก้ปัญหา ยาเสพติด และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสถานที่ เพื่อนันทนาการและออกกำลังกายสนามกีฬาและนันทนาการชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์การแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน/ส่งเสริมการประหยัดพลังงาน
- แนวทางการพัฒนาการปรับปรุงและพัฒนาส่งเสริมการลดมลภาวะภายในจังหวัด
- แนวทางอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางการพัฒนาบูรณาการแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสามพี่น้องท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) เพื่อลดความทับซ้อนของพื้นที่ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมเชื่อมโยงการชลประทานก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก ขุดสระ พัฒนาแหล่งน้ำ คลองน้ำ ระบบประปาและกระจายการใช้ประโยชน์
- แนวทางการพัฒนาการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำและการปรับปรุงบำรุงรักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น
- แนวทางการส่งเสริมให้มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

๙. ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์ส่งเสริม คุณธรรม วัฒนธรรม ประเพณีวิถีพุทธท้องถิ่น

- แนวทางการพัฒนารื้อฟื้น คุณค่า วัฒนธรรม ประเพณีของชุมชน เช่น ขาดิพันธ์ วัฒนธรรม วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๐. ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- แนวทางการพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/ลดอุบัติเหตุจากรถทางบก/ทางน้ำ
- แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านความมั่นคงและความปลอดภัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ตำรวจบ้าน/ อปพร. ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร(มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

จุดแข็ง (Strength)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานนี้ ตำบลฤๅษณามีเส้นทางคมนาคมตัดผ่านหลายสาย มีเส้นทางหลักคือ ถนนทางหลวงชนบทบ้านลุ่มหม-ห้วยบง มีลักษณะเป็นถนนลาดยาง ทำให้การเดินทางติดต่อระหว่างคนในพื้นที่กับอำเภอด่านขุนทด และอำเภอสีคิ้ว ได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็วและภายในตำบลฤๅษณา มีถนนติดต่อกันระหว่างหมู่บ้านทำให้มีความสะดวก รวดเร็ว

๒. การจัดผังเมืองนั้น ตำบลฤๅษณา ได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ มีเส้นทางคมนาคมซึ่งทำให้การขนส่งสินค้าทางการเกษตรมีความสะดวก

จุดอ่อน (Weak)

๑. การบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่ออุปโภคบริโภค ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังขาดแคลนงบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ ตำบลฤๅษณาต้องเน้นด้านการจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ได้ระดับมาตรฐาน เนื่องจากที่ผ่านมาเน้นการหวังผลประโยชน์ของแต่ละหมู่บ้านเป็นหลัก ควรมุ่งเน้นที่จะจัดระบบพัฒนาเส้นทางภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่และขนาดเล็กให้ได้มาตรฐานอย่างจริงจัง

๒. เส้นทางคมนาคม ตำบลฤๅษณามีเส้นทางคมนาคมหลายสาย แต่ส่วนมากเป็นถนนดิน และหินคลุก ซึ่งเป็นหลุมเป็นบ่อ พื้นถนนไม่แน่น ถนนไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เวลาหน้าฝนจะทำให้มีน้ำท่วมขัง และถนนขาด ทำให้การสัญจรไม่สะดวกเท่าที่ควร อีกทั้งงบประมาณในการซ่อมแซมมีไม่เพียงพอจึงเป็นปัญหาต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ ต่อการขยายตัวของชุมชนและแหล่งน้ำประปาสำหรับผลิตประปา ตันเงิน ทำให้ปริมาณน้ำประปามีน้อย ไหลไม่สะดวก และการผลิตประปายังด้อยคุณภาพ

โอกาส (Opportunity)

การบุกเบิกเส้นทางคมนาคมเส้นทางใหม่ ๆ เพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทางการเกษตรค่อนข้างสะดวก เพราะประชาชนหรือเจ้าของที่ดินมีความพร้อมและยินยอมให้มีการตัดเส้นทางเพื่อทำถนน จึงถือเป็นโอกาสที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณาที่จะพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ดีและมีประสิทธิภาพในการให้บริการยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threat)

เมื่อถึงฤดูฝนน้ำกัดเซาะเส้นทางทำให้ถนนพัง การคมนาคมไม่สะดวก

๖.๒ 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 และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

จุดแข็ง (Strength)

โดยปาดิด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนตำบลกฤษณา เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่อย่างครอบครัวใหญ่ มีวงศาคณาญาติ มีความอบอุ่น การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และอยู่แบบดั้งเดิม มีความสุขตามอัตภาพ

จุดอ่อน (Weak)

การรักษาคุณภาพชีวิตในแง่ของโรคติดต่อ การบริโภคที่ถูกสุขลักษณะ การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสยังเป็นปัญหาสำหรับผู้บริหารในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ เนื่องจากค่านิยม ทศนคติ การใฝ่รู้ทางด้านวิชาการยังมีความสนใจน้อยมาก และเป็นวัฒนธรรมการบริโภคหรือการดำรงชีวิตที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก

โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานที่รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

ประชาชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตน้อย

๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติแผ่นดิน(มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

จุดแข็ง (Strength)

เนื่องจากตำบลกฤษณาเป็นชุมชนขนาดเล็ก จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ชาวบ้านอยู่กันแบบสันติจึงไม่เป็นปัญหามากนักสำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสังคม

จุดอ่อน (Weak)

ยังมีความคุ้นเคยในค่านิยมแบบเก่า จึงไม่ค่อยมีวินัยในตนเองตามนิสัยคนไทยที่ชอบอยู่อย่างสบายๆคือไทยแท้จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวินัยที่ดีขึ้น

โอกาส (Opportunity)

ประชาชนในชุมชนอยู่อาศัยกันแบบพี่น้อง เครือญาติ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการสวดส่งดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ

อุปสรรค (Threat)

ด้านการควบคุมอาคาร ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ/ให้ความสำคัญน้อย

๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (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) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

จุดแข็ง (Strength)

ตำบลลาดหญ้ามีวัดอุทิศจำนวนมากโดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี จึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนได้ดียิ่งขึ้น

จุดอ่อน (Weak)

ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและจริง

โอกาส (Opportunity)

ตำบลลาดหญ้ามีสถานที่ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

อุปสรรค (Threat)

การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เป็นเพียงการรวมกลุ่มเฉพาะกิจเพื่อหวังให้ได้รับการสนับสนุนในลักษณะเป็นเงินทุนเมื่อได้เงินลงทุนแล้ว นำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ไม่ดำเนินการตามภารกิจของกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความเข้มแข็งและไม่ยั่งยืน

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๗(๑๘))

จุดแข็ง (Strength)

ตำบลลาดหญ้ามีพื้นฐานทางประเพณี วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมที่สืบทอดกันมานาน ทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลงเหลืออยู่ที่ต้องสืบทอดต่อไป

จุดอ่อน (Weak)

เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการสืบสานประเพณีน้อยลงประกอบกับขาดงบประมาณในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

เยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬา จึงเหมาะที่จะส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน ทำให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด

อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมสืบสานประเพณีหรือวัฒนธรรมกับหน่วยงานน้อย
๒. กระแสตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของเยาวชนในพื้นที่ ทำให้เยาวชนรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาในการดำเนินชีวิตมากขึ้น

๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น(มาตรา ๑๗(๑๖))

จุดแข็ง (Strength)

ตำบลฤๅษณ์มีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการและและมีการดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

จุดอ่อน (Weak)

- ๑.งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามอำนาจหน้าที่ไม่เพียงพอ
๒. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการเมืองน้อยทำให้การประสานงานในเรื่องต่างๆระหว่างประชาชนและองค์กรภาครัฐไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

อุปสรรค (Threat)

งบประมาณมีจำนวนจำกัด
ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของตำบล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณาวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S=Strength - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W=Weaknesses - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ - อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส</u> O=Opportunities - องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนพัฒนา อบต.ดี - องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากร - องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณ อบต. ทำให้มีเงิน - พื้นที่พัฒนาของประชาชนได้ - บุคลากรมีความรู้ปริญาตรี /ปริญาโท - องค์การบริหารส่วนตำบลมีสายงานกับหน่วยงาน - องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรประจำสังกัด	<u>อุปสรรค</u> T=Threats - พื้นที่พัฒนาของประชาชนได้ - บุคลากรมีความรู้ปริญาตรี /ปริญาโท - องค์การบริหารส่วนตำบลมีสายงานกับหน่วยงาน - องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรประจำสังกัด



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S=Strengths

๑. พื้นที่ของตำบลมีระบบการคมนาคมที่น่าพอใจเนื่องจากมีถนนตัดผ่านทุกสาย
๒. พื้นที่การเกษตรมีความอุดมสมบูรณ์ทำให้ผลิตผลทางการเกษตรมีปริมาณสูง เช่น อ้อย มันสำปะหลัง ข้าวโพด
๓. ประชาชนในตำบลมีความรู้ความสามารถในการบริหารและการเมืองการปกครององค์กรค่อนข้างดีโดยเฉพาะผู้นำจะมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตำบล
๔. พื้นที่ส่วนใหญ่ภายในตำบลเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรมส่งผลให้มีทรัพยากรและระบบนิเวศที่ดี

จุดอ่อน W=Weakness

๑. งบประมาณที่จัดสรรให้ตำบลมีจำนวนที่ค่อนข้างน้อยทำให้ไม่สามารถพัฒนาตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากภาครัฐ
๓. ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากภาครัฐ
๔. ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากภาครัฐ
๕. ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากภาครัฐ

โอกาส O=Opportunity

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล
๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาตำบล



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาดังเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. (รหัส ๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด อบต. (รหัส ๐๑) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานรัฐพิธี - งานเลือกตั้ง - งานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานตรวจติดตามและประเมินผลพัฒนาท้องถิ่น - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานพัฒนาบุคลากร - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานนิติการ - งานพิจารณา ตีความ ตอบข้อหารือ หรือวินิจฉัยปัญหากฎหมาย - งานปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบข้อบัญญัติ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งต่างๆ ที่รับผิดชอบ - งานแสวงหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานตรวจทานความถูกต้องของสัญญา ร่างประกาศ คำสั่ง หรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - ดำเนินการทางคดีต่างๆ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานป้องกันและควบคุมโรค ๑.๘ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ (สปสข.) (Long Term Cowe: LTC) - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๑.๘ งานป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกัน เฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค - งานควบคุม กำจัดสัตว์ และแมลงนำโรค - งานระบาดวิทยา - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด - งานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยเจริญพันธ์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (รหัส ๐๔) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑.๙ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหาร และคุ้มครองผู้บริโภค - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๒. กองคลัง (รหัส ๐๔) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานนำส่งเงิน - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานทะเบียนการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (รหัส ๐๕) ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง (รหัส ๐๕) ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานจัดทำทะเบียนคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ ฯลฯ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ แนะนำ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (รหัส ๐๘) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา - งานกิจกรรมเยาวชน - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานจัดทำทะเบียนคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ ฯลฯ - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือ แนะนำ - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรม - งานการศาสนา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมเด็ก - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัส ๑๒) ๕.๑ งานตรวจสอบงบประมาณ ๕.๒ งานตรวจสอบบัญชีและพัสดุ ๕.๓ งานตรวจสอบหน่วยงานต่างๆ	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัส ๑๒) ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา ได้จัดทำโครงสร้างกำหนดส่วนราชการและได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานเพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับวัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔	๔	๔	๔				
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่ขาดว่างต้อง			อัตรากำลังคน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	
๑	ปลัด อบต. (มีข้าราชการท้องถิ่น)	ปลัด	๑	๑	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖			๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	
๒	รองปลัด อบต. (มีข้าราชการท้องถิ่น)	คณ.	๑	๑	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖			๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	
๓	นักบริหารระดับ ๑๑ (มีพนักงานจ้างทั่วไป)	คณ.	๑	๑	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖			๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	
๔	นักจัดการทั่วไป	ชก.	๑	๑	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖			๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	
๕	นักบริหารระดับ ๑๑ (มีพนักงานจ้างทั่วไป)	ชก.	๑	๑	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖			๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	
๖	นักบริหารระดับ ๑๑ (มีพนักงานจ้างทั่วไป)	ป.ก.	๑	๑	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖			๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	
๗	นักบริหารระดับ ๑๑ (มีพนักงานจ้างทั่วไป)	ป.ก./ชก.	๑	๑	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖			๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	
๘	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖			๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖			๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	
๑๐	เจ้าพนักงานบัญชีและ บรรณารักษ์	ชก.	๑	๑	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖			๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	
๑๑	เจ้าพนักงานบัญชีและ บรรณารักษ์	ป.ก.	๑	๑	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖			๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	
๑๒	พนักงานขับรถ	ป.ก.	๑	๑	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖			๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	
๑๓	พนักงานขับรถ	ป.ก.	๑	๑	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖			๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	๑๖๖,๖๖๖	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง เพิ่ม/ลด				การดำเนินการที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	
๑๓	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐		๑												เดิม ๓๔๓,๖๐๐
๑๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	๑	๓๐๕,๕๐๐	๐		๑												เดิม ๓๐๕,๕๐๐
๑๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ร./ช.ร.	๑	๐	๐		๑												เดิม ๓๐๕,๕๐๐
๑๗	กองคลัง (๑๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) นักวิชาการคลัง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ต้น ชก ชก ชก ชก ป.ร.	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๓๔๓,๖๐๐ ๓๔๖,๑๖๐ ๓๐๕,๕๐๐ ๓๔๖,๓๖๐ ๒๔๗,๕๐๐	๕๒,๐๐๐ ๐ ๐ ๐ ๐		๑ ๑ ๑ ๑ ๑												เดิม ๓๔๓,๖๐๐ เดิม ๓๐๕,๕๐๐ เดิม ๓๐๕,๕๐๐ เดิม ๓๐๕,๕๐๐ เดิม ๓๐๕,๕๐๐ เดิม ๓๐๕,๕๐๐
๒๒	พนักงานช่างซ่อมบำรุง		๑	๓๔๓,๖๐๐	๐		๑												เดิม ๓๔๓,๖๐๐
๒๓	ผช.จพง.การเงินและบัญชี		๑	๓๔๐,๕๐๐	๐		๑												เดิม ๓๔๐,๕๐๐
๒๔	ผช.จพง.พัสดุ		๑	๓๔๓,๖๐๐	๐		๑												เดิม ๓๔๓,๖๐๐



แผนอัตรากำลัง ปี ๒๐๑๖-๒๐๑๗ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะคือ				อัตรากำลังคน		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	##	###	####	#####	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๒๕	กองช่าง (๑๕๒)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๐	๕๕๕,๕๕๐	๕๕๕,๕๕๐	๕๕๕,๕๕๐
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (บริหารบริหารงานช่าง)	ป.๓/ช.๓	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐
๒๗	นายช่างโยธา	ค.๓	๑	๑	๑๖๖,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐
๒๘	นายช่างไฟฟ้า	ช.๓	๑	๑	๑๖๖,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.๓	๑	๑	๑๖๖,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐
๓๐	พนักงานช่างโยธา	ค.๓	๑	๑	๑๕๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ค.๓	๑	๑	๑๕๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐
๓๒	พนักงานช่างโยธา	ค.๓	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๓๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๓๔	กองช่างโยธา	ต้น	๑	๑	๑๕๕,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่างโยธา	ป.๓/ช.๓	๑	๑	๑๖๖,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐
๓๖	นายช่างโยธา	ค.๓	๑	๑	๑๖๖,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.๓	๑	๑	๑๖๖,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐
๓๘	เจ้าพนักงานช่างโยธาและโยธา	ค.๓	๑	๑	๑๖๖,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐



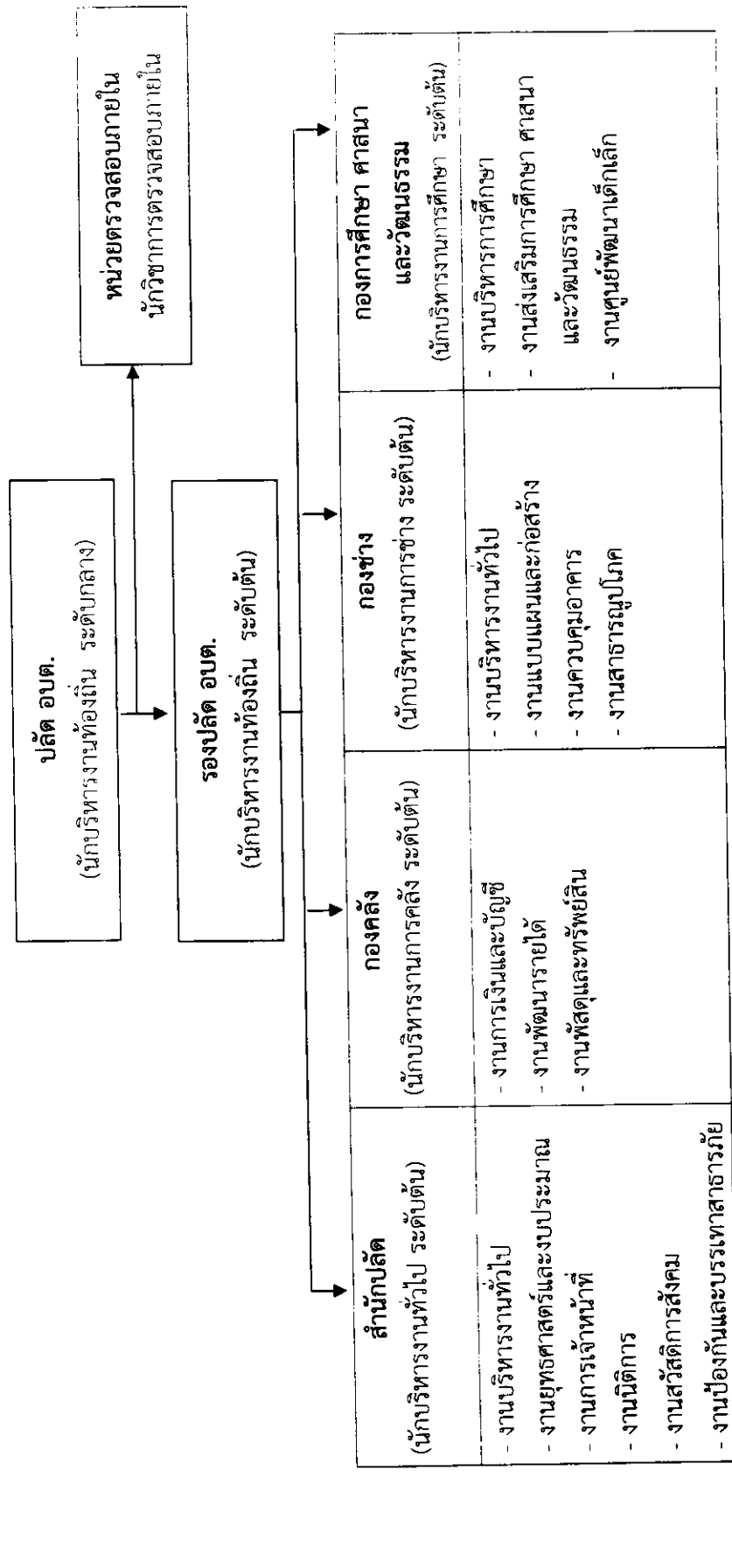
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเอกพนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ลำดับ ที่	ชื่อสถาน ประกอบ การ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ มีในระหว่างปีงบประมาณ			อัตราว่าง			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				การใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	
๒๕	พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	งบอุดหนุน เงินเดือน และค่าจ้าง
๔๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๔๑	พนักงาน	๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๔๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (อัตรากำลัง)	๔	๔	๔	๐	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	งบอุดหนุน เงินเดือน และค่าจ้าง
๔๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑๕.๕๐๐)	๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๐	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	
๔๕	พนักงาน	๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	งบอุดหนุน เงินเดือน และค่าจ้าง
๔๖	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
(๔)	รวม	๕๐	๕๐	๕๐,๐๐๐.๐๐	๕๐,๐๐๐.๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	งบอุดหนุน เงินเดือน และค่าจ้าง
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณการจ่ายประจำปี																			งบอุดหนุน เงินเดือน และค่าจ้าง



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

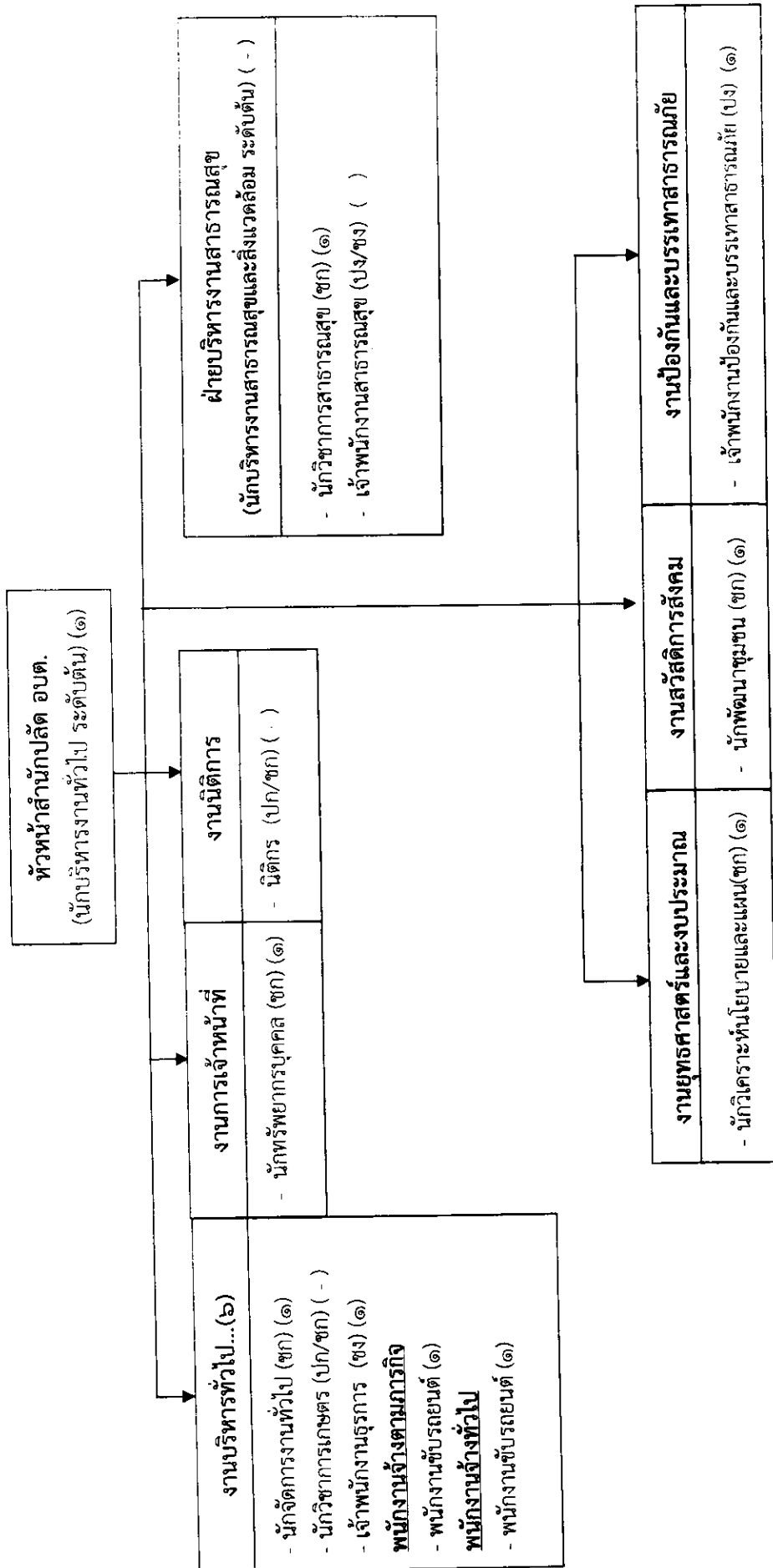
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะกูด



ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	
-	งานบริหารงานสาธารณสุข
-	งานป้องกันและควบคุมโรค
-	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

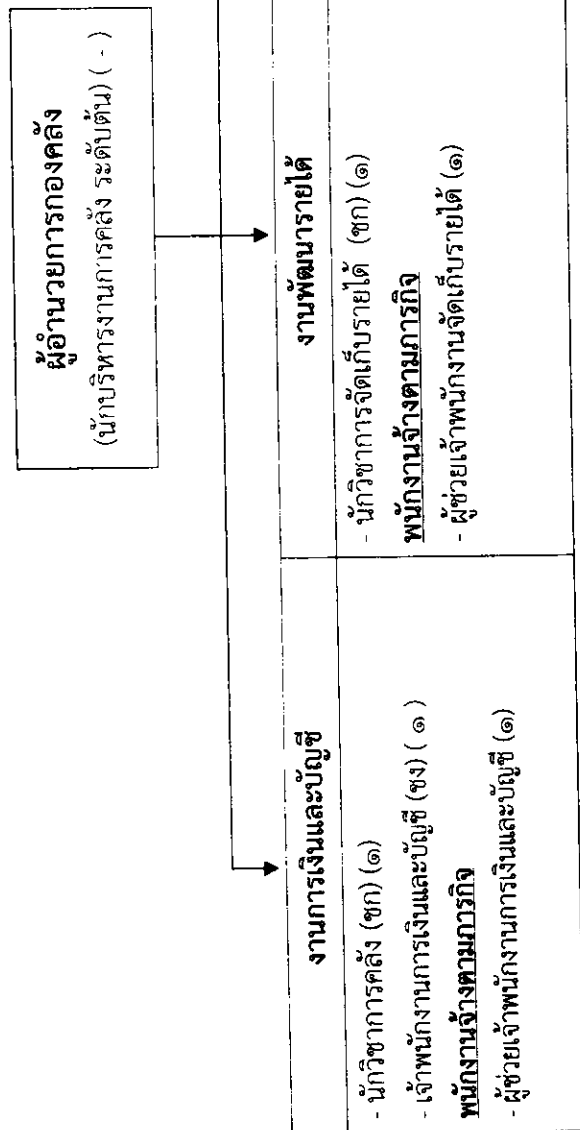


โครงสร้างการอัตรากำลัง สำนักปลัด



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปค.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๕	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑๐

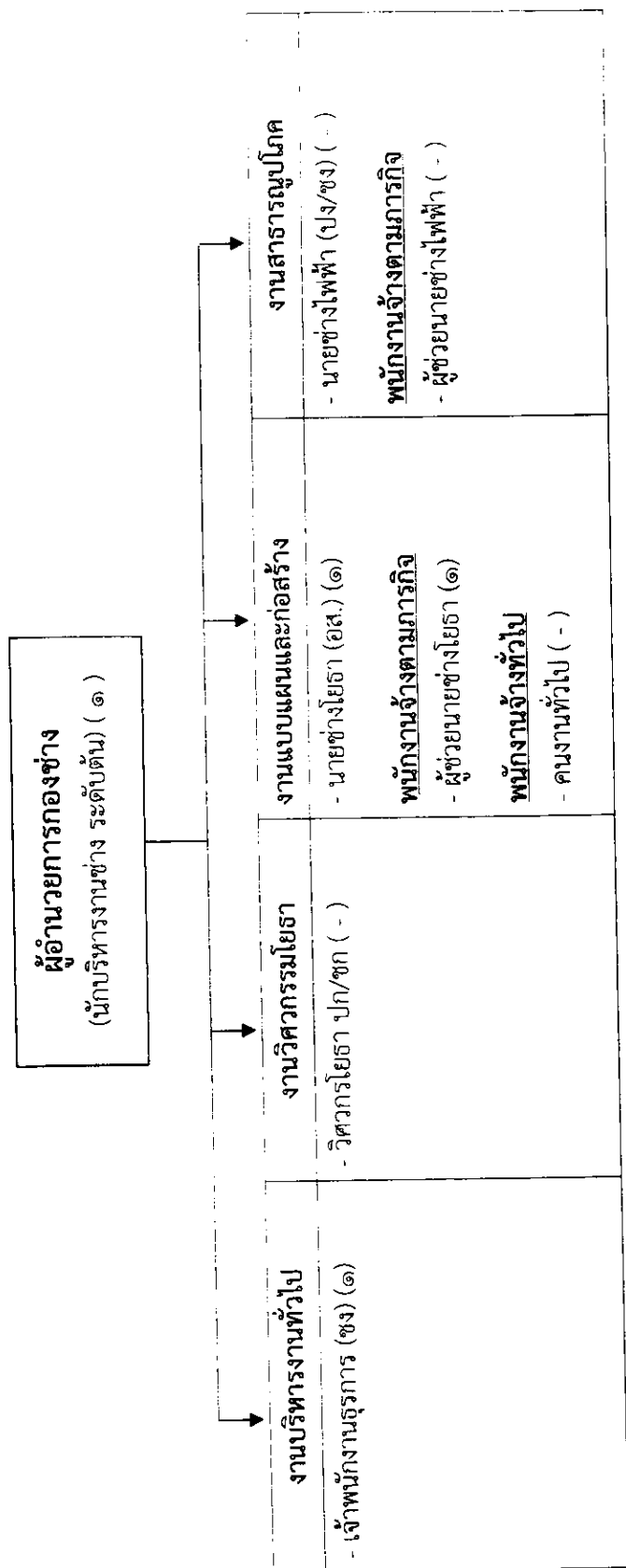
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	๓	-	๗



โครงสร้างการอัตรากำลัง กองช่าง





โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

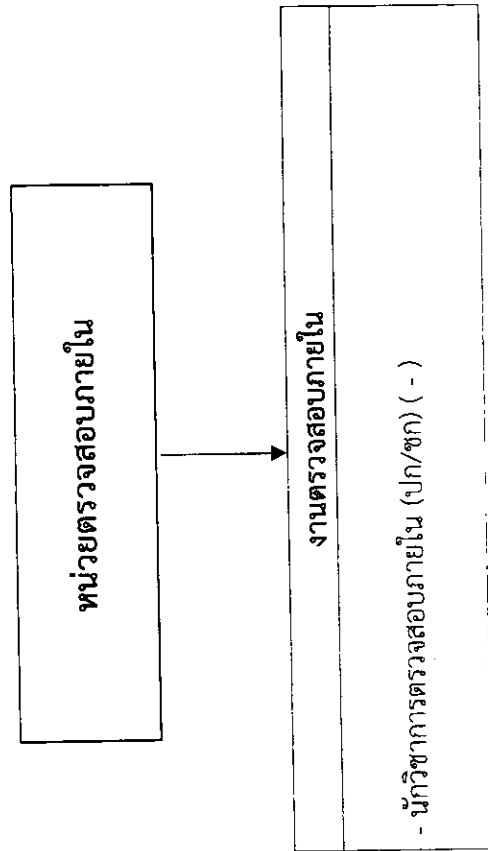
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (-)

งานบริหารการศึกษา		งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
- นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (-)		- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) (-)		- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (-)	
- คนงาน (-)		- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)		- ครู (คศ.๒) (๔)	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ	
				- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)	
				- ผู้ดูแลเด็ก (๑)	
				พนักงานจ้างทั่วไป	
				- คนงาน (-)	

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	คศ.๒	คศ.๑	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	๒	-	๖



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ
										เงินเดือน	เงินเดือน	
๑	นางสาวชัชวาลย์ ใจดี	ป.โท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เลขา อบต. นักบริหารงาน อบต.	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เลขา อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	กลาง	๖๗๐,๐๔๐	๔๕,๐๐๐	เงินประจำตำแหน่ง / เงินเพิ่มอื่นๆ
										(๕๕,๔๔๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)
										๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	เงินประจำตำแหน่ง
๒	นางสาวชัชวาลย์ ใจดี	ป.โท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัด อบต. นักบริหารงาน อบต.	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	เงินประจำตำแหน่ง
										(๕๒,๔๔๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)
สำนักงาน (๑๑)												
๓	นางสาว ใจดี	ป.โท	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	เงินประจำตำแหน่ง
๔	นางสาวชัชวาลย์ ใจดี	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ชก	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ชก	ชก	๓๒๓,๗๖๐		เงินประจำตำแหน่ง
										(๒๖,๔๔๐x๑๒)	(๒๖,๔๔๐x๑๒)	(๒๖,๔๔๐x๑๒)
๕	นางสาวชัชวาลย์ ใจดี	ป.โท	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	ชก	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	ชก	ชก	๔๐๔,๓๒๐		เงินประจำตำแหน่ง
										(๓๔,๑๑๐x๑๒)	(๓๔,๑๑๐x๑๒)	(๓๔,๑๑๐x๑๒)
๖	นางสาว ใจดี	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	ชก	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	ชก	ชก	๒๔๔,๔๔๐		เงินประจำตำแหน่ง
										(๒๔,๔๔๐x๑๒)	(๒๔,๔๔๐x๑๒)	(๒๔,๔๔๐x๑๒)
๗	นางสาวชัชวาลย์ ใจดี	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	ป.ชก	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	ป.ชก	ป.ชก	๓๕๕,๓๒๐		เงินประจำตำแหน่ง
										(๓๕,๕๓๐x๑๒)	(๓๕,๕๓๐x๑๒)	(๓๕,๕๓๐x๑๒)
๘	นางสาวชัชวาลย์ ใจดี	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	ป.ชก	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	ป.ชก	ป.ชก	๓๕๕,๓๒๐		เงินประจำตำแหน่ง
										(๓๕,๕๓๐x๑๒)	(๓๕,๕๓๐x๑๒)	(๓๕,๕๓๐x๑๒)
๙	นางสาวชัชวาลย์ ใจดี	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	ชก	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	ชก	ชก	๔๒๔,๒๔๐		เงินประจำตำแหน่ง
										(๔๒,๔๒๐x๑๒)	(๔๒,๔๒๐x๑๒)	(๔๒,๔๒๐x๑๒)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะนัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินอื่นๆ	
๑๐	นางงามศรี กระจุกสะอาด	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๑-๕๕๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	สูง	๒๐-๓-๐๑-๕๕๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	สูง			๑๕๕,๒๐๐
๑๑	พ.อ.อ. สุวิทย์ นื่องจันทร์	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๑-๕๕๐๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง	๒๐-๓-๐๑-๕๕๐๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง			๑๕๕,๒๐๐
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายอ้อย ก้อนจันทร์			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์				๑๕๕,๒๐๐
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป นายอ้วน นื่องจันทร์	ป.๖		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์				๑๕๕,๒๐๐
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข											
๑๔			๒๐-๓-๐๑-๕๕๐๔	หน.สำนักงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๕๕๐๔	หน.สำนักงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๒,๐๐๐		๑๕๕,๒๐๐
๑๕	นางสาวดวงใจ ชัยกลาง	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๑-๕๕๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	๒๐-๓-๐๑-๕๕๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก			๑๕๕,๒๐๐
๑๖			๒๐-๓-๐๑-๕๕๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง/ชก	๒๐-๓-๐๑-๕๕๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง/ชก			๑๕๕,๒๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลอุทุมพร ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
กองคลัง (๔๔)											
๑๙			๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑	ผู้ควบคุมงานกองคลัง (นักวิชาการบริหาร)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑	ผู้ควบคุมงานกองคลัง (นักวิชาการบริหาร)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๙,๓๖๐x๑๒)		๔๕๐,๐๐๐
๑๘	นางสาวนันทพร เมาแสงเนิน	ป.โท	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒	นักวิชาการคลัง	ชก	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒	นักวิชาการคลัง	ชก	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)		๔๕๐,๐๐๐
๑๕	นางอเนก พุทธิสง	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๓๖๖,๔๘๐ (๓๐,๕๔๐x๑๒)		๔๕๐,๐๐๐
๒๐	นางสาวอุษิตา คำลอมฟ้า	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๓๖๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)		๔๕๐,๐๐๐
๒๑	นางสาวอรยา อุบลนาค	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปม/ชง	๑๓๘,๐๐๐ (๓๐,๕๐๐x๑๒)		๔๕๐,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๒	นายสยาม วงศ์รัตน	ป.ส.		เลข.จพง.การเงินและบัญชี			เลข.จพง.การเงินและบัญชี		๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)		๑๙๙,๒๐๐
๒๓	นางบุญเฮื้อ นามรัตน์	ป.ส.		เลข.จพง.จัดเก็บรายได้			เลข.จพง.จัดเก็บรายได้		๑๘๐,๔๘๐ (๑๕,๐๔๐x๑๒)		๑๘๐,๔๘๐
๒๔	นางสาวอัครพรทิภา เกียรติภัก	ป.ตรี		เลข.จพง.พัสดุ			เลข.จพง.พัสดุ		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)		๑๓๘,๐๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน		
										เงินประจำตำแหน่ง		เงินตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ
กองช่าง (๐๕)												
๒๕	นายสมจิตร เมาว์รัตน์	ป. ตรี	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (ไม่ใช่นายช่างโยธา)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (ไม่ใช่นายช่างโยธา)	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๕๓๕,๓๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๕๓๕,๓๖๐x๑๒)	๑๐๗,๐๐๐	
๒๖			๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑๑	วิศวกรโยธา		๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑๑	วิศวกรโยธา		๓๕๕,๖๒๐ (๓๖๐,๖๒๐x๑๒)		๑๑๕,๖๒๐	
๒๗	นายสุปัญญา หลั่นจันทัก	ป.ส.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๘๐,๐๘๐x๑๒)		๑๑๖,๐๘๐	
๒๘			๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑๖	นายช่างไฟฟ้า	ป.ว/ชง	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑๖	นายช่างไฟฟ้า	ป.ว/ชง	๒๑๗,๙๐๐ (๒๒๑,๙๐๐x๑๒)		๑๐๗,๕๐๐	
๒๙	วาทิ รตน.หญิงวรนิษฐา ไทยสันติยะ	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๑๘,๕๖๐ (๓๒๑,๕๖๐x๑๒)		๑๑๑,๕๖๐	
	พนักงานช่างเทคนิค										๑๑๕,๐๘๐	
๓๐	นายอรรณพ ช่างใจดี	ป.ส.		ผู้ช่วยช่างโยธา			ผู้ช่วยช่างโยธา		๑๘๕,๐๘๐ (๑๘๙,๐๘๐x๑๒)		๑๑๕,๐๘๐	
๓๑				ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑๓๘,๐๐๐ (๑๔๑,๐๐๐x๑๒)		๑๑๒,๐๐๐	
	พนักงานช่างศิลป์										๑๐๘,๐๐๐	
๓๒				คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๑๑๑,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณมา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง /เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔)											
๓๓			๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารระดับศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารระดับศึกษา)	ต้น	๓๓,๖๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	๔๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	เงินอุดหนุน
๓๔			๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๘	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๘	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	๓๕,๕๒๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	เงินอุดหนุน
๓๕			๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๙	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๙	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	๒๕,๗๕๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	เงินอุดหนุน
๓๖				ผอ.ศพด.บ้านวังน้อย							เงินอุดหนุน
๓๗				ผอ.ศพด.บ้านซับใต้							เงินอุดหนุน
๓๘				ผอ.ศพด.ปางละกอ							เงินอุดหนุน
๓๙				ผอ.ศพด.วังกระสวย							เงินอุดหนุน
๔๐	นางจุฬาลักษณ์ อุ่นจันทร์	ป. ตรี	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๐-๓๕๕	ครู	คศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๐-๓๕๕	ครู	คศ.๒	๓๓,๖๐๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุน
๔๑	นางสาวราย ช่างโคติ	ป. ตรี	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๐-๓๕๖	ครู	คศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๐-๓๕๖	ครู	คศ.๒	๓๓,๕๕๕ (๒,๕๐๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุน
๔๒	นางศรินทร์พร นามนารี	ป. โท	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๐-๓๕๗	ครู	คศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๐-๓๕๗	ครู	คศ.๒	๓๓,๕๕๕ (๒,๕๐๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุน
๔๓	นางสาวบุญเดือน ยศสุนทร	ป. ตรี	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๐-๓๕๘	ครู	คศ.๑	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๐-๓๕๘	ครู	คศ.๑	๓๓,๕๕๕ (๒,๕๐๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุน



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน / เบื้องต้น	
๔๕	พนักงานจ้างสมทบชื่อ ดิฉันกนก	ป.ตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา			ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา				เงินเดือน ๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)
				ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย				เงินเดือน ๑๘๕,๖๐๐ (๑๕,๔๖๐x๑๒)
				ผู้ดูแลเด็ก							เงินอุดหนุน
๔๖	นางสาวสาวลักษณ์ นิยมไย	ป.ส.		คนงาน			คนงาน				เงินเดือน ๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)
				(กองการศึกษา)			(กองการศึกษา)				เงินเดือน ๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)
				คนงาน			คนงาน				เงินเดือน ๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)
				(ศพด.บ้านปางสะกอก)			(ศพด.บ้านปางสะกอก)				เงินเดือน ๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)
๔๗	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)			คนงาน			คนงาน				เงินเดือน ๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)
				(ศพด.บ้านวังกระสวย)			(ศพด.บ้านวังกระสวย)				เงินเดือน ๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)
			๒๐-๓-๑๒-๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป/ท	๒๐-๓-๑๒-๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป/ท			เงินเดือน ๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)
๕๐											เงินเดือน ๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณาตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

จัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลรัตน์เห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลอุบลรัตน์ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลรัตน์ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร