



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ
อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๙
๗. สรุปัญหและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗

ภาคผนวก

- ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ
- ระยะเวลากิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร
- บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ฯ
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
- เอกสารแสดงโครงสร้างราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ให้ความเห็นชอบ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ จากขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญบัญชีแสดงปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล วาริชภูมิ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานนี้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการ และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล วาริชภูมิ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ จัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และพนักงานจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพ ปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หาก งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ งาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังกำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นงานนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองาน บริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วน ท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน หรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของ หน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้นำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งเหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งหมายให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ทำให้การปฏิบัติงาน การให้บริการสาธารณะยังไม่ครบถ้วนตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ อันเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขจนถึงปัจจุบันและตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงมีคำถามเกิดขึ้นต่าง ๆ เช่น **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนได้ทุกๆด้านหรือยัง **ด้านเศรษฐกิจ** เพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจท้องถิ่น ในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ ธุรกิจประเภทใด ที่จะสร้างงาน สร้างอาชีพได้บ้าง อาชีพใดที่จะสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น **ด้านสังคม** ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ดีหรือไม่ จำนวนครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะความเป็นอยู่ดี หรือยากจนมากน้อยแค่ไหนเพียงใด **ด้านการเมืองการบริหาร** องค์การบริหารส่วนตำบลเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะหรือไม่ **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** พื้นที่โล่งและสวนสาธารณะภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีมากน้อยเท่าไร ประชาชนของเราลดปริมาณขยะนำของใช้แล้วมาหมุนเวียนใช้อีก และนำขยะเข้าสู่กระบวนการผลิตใหม่เพียงไร หรือนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่นเพียงไร องค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้ทรัพยากรในการบริหารตามศักยภาพหรือไม่ สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

โครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิส่วนใหญ่ถนนเพื่อการเกษตรเป็นหลุมเป็นบ่อหลายสายสัญจรไปมาไม่สะดวก ไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนทางแยกประจำหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ เขตการไฟฟ้าแรงต่ำเพื่อการเกษตรขยายไม่ทั่วถึง ระบบประปาขยายยังไม่ทั่วถึง บางหมู่บ้านยังขาดน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค หนองน้ำตื้นเขิน ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในสภาพปัจจุบัน ยังเป็นความต้องการ ที่ไม่มีสิ้นสุดสืบเนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ความต้องการขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น เช่น ถนน น้ำ ไฟฟ้า สวนสาธารณะ ตลาด ตลอดจนการควบคุมอาคาร สิ่งปลูกสร้าง ฯลฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกประการหนึ่งการดำเนินการจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาและดำเนินการตามความต้องการของประชาชน เพิ่มระบบไฟฟ้าส่องสว่างตามถนน ทางแยกประจำหมู่บ้าน ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง เพิ่มระบบประปาให้ทั่วทุก

หมู่บ้าน ชุตลอก หนอง /สระแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และจัดหาภาชนะเก็บกักน้ำฝนและเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมพื้นที่การเกษตรอย่างทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านเศรษฐกิจ ให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจ เช่น สถานที่การค้าไม่เพียงพอ การเชื่อมโยงของถนนสายหลัก ปัญหาในด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ และการประกอบธุรกิจประเภทต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความเข้มแข็งและมั่นคง เพื่อให้สามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและธุรกิจใหม่ ๆ เช่น การส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมการขายสินค้าเกษตร การขยายตลาดเพื่อการค้า

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง ประกอบกับความต้องการของประชาชนในการที่จะส่งเสริมการกระจายรายได้ การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ ซึ่งเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการกระจายรายได้ และการประกอบอาชีพ ซึ่งจะมีผลให้เกิดการผลิต การบริการ อันจะทำให้ฐานะความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจของประชาชนโดยรวมดีขึ้น โดยจัดหาสถานที่เพิ่มทุนส่งเสริมการก่อสร้างทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของการผลิต การบริการ

๓. ปัญหาด้านสังคม

ด้านสังคมเป็นปัญหาที่พบโดยทั่วไป เช่น ปัญหาคุณภาพชีวิต สุขภาพ อนามัยของประชาชน ปัญหาการส่งเสริมศิลปะ จารีต ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน เพื่อให้ผู้อยู่อาศัยในองค์การบริหารส่วนตำบลมีพลานามัยที่สมบูรณ์ มีรายได้ มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีความปลอดภัยจากโรคระบาด อันจะดูจากสวัสดิภาพของประชาชน ด้านสุขภาพบาลชุมชน และสถานที่ ได้จัดให้มีการดูแลรักษาความสะอาดและปลอดภัยจากโรค อันจะทำให้เกิดความเป็นอยู่ในท้องถิ่นดำเนินไปด้วยความผาสุกและสะอาด ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ได้มีการส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป เช่น ประเพณีลอยกระทง แห่เทียนเข้าพรรษา บุญบั้งไฟ ฯลฯ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ ได้มีการส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา และมีสวนสาธารณะเพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการด้านสังคม

ประชาชนส่วนใหญ่ยังต้องการสภาพทางสังคมที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีฐานะความเป็นอยู่ทางสังคมที่ดี ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปราศจากปัญหาต่าง ๆ ที่มีอยู่ปัจจุบัน จึงมีความต้องการที่จะให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำในด้านการพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็ง เป็นสังคมที่ดี

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ได้จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ให้ประชาชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในการเมืองให้มากที่สุด และรวมถึงการปรับปรุงการจัดระบบการบริการให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล การปรับปรุงและพัฒนารายได้ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ ในการทำงาน การรักษา ความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการนำนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลมาใช้ในการบริหารงาน โดยยึดหลักความโปร่งใส และเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะให้มากที่สุด

ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

ในช่วงที่แล้มา ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในรูปแบบต่างๆ อันสืบเนื่องมาจากปัญหาที่สำคัญหลายปัญหาข้างต้น ทำให้การเข้ามามีส่วนร่วมนั้นกระทำได้น้อย ในปัจจุบันการเปิดโอกาสให้

ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นสิ่งสำคัญ และเป็นความต้องการของประชาชนในส่วนใหญ่ ดังนั้น การประชาสัมพันธ์ การดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกระบวนการตัดสินใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญ อีกอย่างการจัดให้ประชาชนได้มีที่ปรึกษาทางกฎหมาย อันเป็นกฎหมายประจำองค์การบริหารส่วนตำบล ช่วยเหลือองค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ลดข้อขัดแย้ง ข้อผิดพลาดในการบริหารงานที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน

๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ มักจะพบปัญหาในเรื่องของความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อมอันเกิดจากปัญหาน้ำเน่าเสีย ขาดระบบการระบายน้ำที่ถูกหลักสุขาภิบาล การทิ้งขยะไม่เป็นที่ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อม ปัญหาความสะอาดของถนน ที่สาธารณะต่างๆ ขาดการเอาใจใส่ดูแล เพราะบางพื้นที่ไม่ได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะเข้าไปดำเนินการได้ ดังนั้น จึงเป็นปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการแก้ไขให้ได้

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ได้ดำเนินการในส่วนของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย การส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ทดแทน ปัญหาในช่วงระยะที่ผ่านมา จะมีปัญหาในส่วนของการกำจัดขยะมูลฝอยและการระบายน้ำเสียจากชุมชน น้ำท่วมขังในหน้าฝนหรือเวลาฝนตกหนัก ดังนั้น จึงมีความต้องการที่จะจัดระบบระบายน้ำ การจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในเรื่องของสวนสาธารณะ การจัดระเบียบชุมชน สังคมให้น่าอยู่ ในปัจจุบันปัญหานี้จะมีอยู่ และกลายเป็นปัญหาในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดีเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบล ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพและการเกษตรนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ กำหนดวิธีการดำเนินการตาม

ภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑.) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒.) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓.) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔.) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕.) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

- (๖.) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
 - (๗.) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
 - (๘.) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๖๗ (๕))
 - (๓) การจัดการศึกษา ๑๖ (๙))
 - (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา๑๗(๑๘))
- ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

“วาริชภูมิน่าอยู่ ควบคู่วัฒนธรรม
น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมก้าวสู่ AEC”

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย/กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ ประชาชนมีอาชีพเสริม เพื่อสร้างรายได้ มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

เป้าประสงค์ ประชาชนประกอบอาชีพ มีรายได้บนพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ จำนวนประชาชน มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน	- จำนวนประชาชนที่มีอาชีพ รายได้เพิ่มขึ้น
๒. การพัฒนาเกษตรกรและองค์กรให้มีความเข้มแข็ง	- จำนวนครั้งที่ดำเนินการ
๓. การพัฒนาเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อสร้างความเข้มแข็ง	- จำนวนครั้งที่ดำเนินการ
ด้านการตลาดสินค้าเกษตรและเชื่อมโยงเครือข่าย	
๔. การพัฒนาจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- จำนวนครั้งที่ดำเนินการ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการพัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

พันธกิจ อนุรักษ์ทรัพยากรของชุมชน พัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของครัวเรือนและชุมชน สร้างแหล่งพักผ่อนและฟื้นฟูสุขภาพร่างกายภายในชุมชน

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ จำนวนแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์	- จำนวนกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริม
๒. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว	- จำนวนแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๓. การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ	- จำนวนการรวมกลุ่มของประชาชน

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

พันธกิจ ประชาชนในชุมชนมีความปลอดภัยในทรัพย์สิน ปลอดภัยจากยาเสพติด ให้บริการด้านการศึกษาทุกระบบ เพื่อพัฒนาคน ส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

เป้าประสงค์ ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย ประชาชนมีโอกาสด้านการศึกษา เพียงพอและทั่วถึงใช้หลักศาสนาสำหรับยึดเหนี่ยวทางจิตใจ และขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นสิ่งที่สร้างความเข้มแข็ง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ จำนวนประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การพัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้	- จำนวนกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริม
๒.การพัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึง	- จำนวนผู้ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น
๓.การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึง	- จำนวนประชาชนที่ป่วยทางร่างกาย จิตใจ ลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

พันธกิจ อนุรักษ์ทรัพยากรของชุมชน พัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของครัวเรือนและชุมชน สร้างแหล่งพักผ่อนและฟื้นฟูสุขภาพร่างกายภายในชุมชน

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ จำนวนครัวเรือนที่มีการบริหารจัดการขยะ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การพัฒนาการจัดการ การอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน	- จำนวนแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๒.การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี	- จำนวนครัวเรือนที่มีการบริหารจัดการขยะ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

พันธกิจ การคมนาคม ในหมู่บ้านระหว่างตำบล ใช้การได้สะดวก ตลอดฤดูกาล มีการบริการการสื่อสารครบทุกหมู่บ้าน และมีไฟฟ้าทุกครัวเรือน

เป้าประสงค์ ประชาชนได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	- จำนวนถนน การระบายน้ำ สิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค ที่ได้รับการ บำรุงรักษาเพิ่มขึ้น
๒. การพัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษา ความสงบเรียบร้อย	- จำนวนประชาชนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน
๓. การพัฒนาองค์กรและบุคลากร	- จำนวนบุคลากรมีคุณภาพ
๔. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา การเมืองการปกครอง	- จำนวนกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริม
๕. กำหนดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับระบอบ ประชาธิปไตยในสถานศึกษาทุกระดับ	- จำนวนผู้ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น
๖. เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความ มั่นคงของชาติ	- ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และการ
พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟูพัฒนาการจัดบริการสาธารณะ
หรือโครงสร้างพื้นฐานซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา
อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศให้มีคุณภาพสูงการพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้าน
สังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม
ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความ
ต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิจึง
กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ มุ่งพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์การพัฒนาการพัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ได้จัดให้มีการประชาคมเพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น ในการนี้จึงได้นำข้อมูลต่างๆ ซึ่งผ่านการแสดงความคิดเห็นจากประชาชน การสำรวจ/ออกพื้นที่ ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ข้อมูล กชช. ๒ ค. และข้อมูลการจัดทำแผนชุมชนของตำบลวาริชภูมิมาวิเคราะห์และสรุปปัญหาความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
๑.ด้านการศึกษา	๑. บุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ ๒. ขาดสื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ครุภัณฑ์การศึกษาที่มีคุณภาพ
๒.ด้านเศรษฐกิจ	๑. ปัญหาความยากจน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ๒. การใช้สารเคมีในกระบวนการผลิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. ต้นทุนการผลิตสูง แต่ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ๔. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร ๕. ขาดเครื่องมือที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ ๖. ปัญหาพื้นที่การเกษตรจากภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง ๗. เส้นทางขนส่งสินค้าชำรุด เสียหาย ทำให้การขนส่งสินค้าล่าช้า สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย
๓.ด้านสังคม	๑. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ๒. ปัญหาครอบครัว สังคมไม่เข้มแข็ง ๓. ปัญหาความไม่ปลอดภัยของชุมชน เช่น มีการลักขโมย การทำร้ายร่างกาย
๔.ด้านสิ่งแวดล้อม	๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ๒. ปัญหาวัชพืชในแหล่งน้ำ เช่น ผักตบชวา ๓. สภาพห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ๔. ปัญหาทางด้านมลภาวะเป็นพิษ เช่น กลิ่นจากโรงงานยางพารา

๕.ด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐ การให้บริการประชาชนยังไม่ทั่วถึง ขาดการให้บริการเชิงรุก
๖.ด้านการบริการสาธารณะ	๑. ถนนชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง ๒. ถนนไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากเป็นถนนลูกรังและแคบ ไม่มีไหล่ทาง ๓. ขาดงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้า ๔. น้ำสำหรับอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ ๕. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ๖. ระบบเสียงตามสายยังไม่ทั่วถึง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

๑. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๒. องค์กรมีความพร้อมในการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ให้ความสำคัญ ๒. ตามรัฐธรรมนูญกำหนดให้เรียนฟรี ๑๒ ปี	๑. บุคลากรด้านการศึกษายังไม่เพียงพอ ๒. ผู้ปกครองยังมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนที่มีชื่อเสียง ๓. ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ๔. สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการศึกษา ๕. ระเบียบกฎหมายไม่ชัดเจนในด้านการจัดการศึกษาของ อปท.

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านเศรษฐกิจ และการพัฒนาอาชีพด้านต่างๆ

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๒. การเกษตรเป็นสาขาการผลิตที่สำคัญของจังหวัด ๓. พื้นที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำการเกษตร ๔. การคมนาคมขนส่งสะดวกพอสมควร	๑. ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ๒. เทคโนโลยีสมัยใหม่ราคาแพง ๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนสูง ๔. การใช้สารเคมีทางการเกษตร ๕. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร การมีส่วนร่วมของชุมชนมีลักษณะต่างคนต่างทำ

๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๓. มีงบประมาณในการดำเนินการ	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่อปท.ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. การกีฬา - รัฐส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย ๒. ยาเสพติด - รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหายาเสพติด - มีแหล่งบำบัดฟื้นฟูทุกโรงพยาบาล ๓. สังคมสงเคราะห์ - นโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ในตำบลมีสายตรวจตำบลและ อปพร. คอยดูแลความปลอดภัย ๕. สาธารณสุข - มี รพ.ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล - มีอาสาสมัครสาธารณสุขของหมู่บ้าน - ประชาชนให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขมากขึ้น	๑. การกีฬา - ขาดพื้นที่สาธารณะในการเล่นกีฬา - ขาดอุปกรณ์ในการเล่นกีฬา - ขาดผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการให้คำแนะนำอย่างถูกวิธี ๒. ยาเสพติด - มีการลักลอบการผลิต จำหน่าย - ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว - ความเจริญทางวัตถุ/ค่านิยมในสังคมปัจจุบัน ๓. สังคมสงเคราะห์ - ขาดโอกาสเข้าถึงบริการ - ไม่รู้สิทธิของตัวเองในการขอรับความช่วยเหลือ - จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในสังคม ๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและดูแลไม่ทั่วถึง ๕. สาธารณสุข - โรคติดต่อต่างๆ ตามฤดูกาล เช่น ไข้เลือดออก

๔. ด้านบริการสาธารณะ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.	๑. มีงบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ	๑. ถนนในตำบลยังไม่ได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน ๒. การบรรทุกน้ำหนักเกินและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร

๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ ๒. เป็นพื้นที่ราบลุ่มและมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์	๑. แม่น้ำลำคลองมีวัชพืช และน้ำเสียบ่อยครั้ง ๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๓. มีการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วน	๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมาก และมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากขึ้น

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ ๒. เป็นพื้นที่ราบลุ่ม และมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์	๑. ประชาชนขาดความเข้าใจในการทำงานของภาคราชการและยังไม่ให้ความร่วมมือด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	การพัฒนาการเกษตรและ อุตสาหกรรมการเกษตร ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	บริการชุมชน และสังคม	-สร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน	-กองสวัสดิการ สังคม	-สำนักปลัด
		การเศรษฐกิจ	-การเกษตร	-กองส่งเสริม การเกษตร	-กองช่าง
๒	การพัฒนาการค้าการลงทุน และการท่องเที่ยว	บริหารทั่วไป	-บริหารทั่วไป	-สำนักปลัด	-สำนักปลัด
		บริการชุมชน และสังคม	-การศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ	-กองการศึกษา	-สำนักปลัด
๓	พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างศักยภาพในการ แข่งขัน	บริการชุมชน และสังคม	-การศึกษา -สาธารณสุข -สังคมสงเคราะห์ -สร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน	-กองการศึกษา -กองสาธารณสุขฯ -กองสวัสดิการ สังคม -กองสวัสดิการ สังคม -กองการศึกษา -กองสาธารณสุขฯ -สำนักปลัด	-สำนักปลัด
๔	พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ อย่างสมดุลและยั่งยืน	บริการชุมชน และสังคม	-เคหะและชุมชน	-กองสาธารณสุขฯ	-กองช่าง
๕	การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลและ ความมั่นคง	บริหารทั่วไป	-บริหารงานทั่วไป	-สำนักปลัด	-สำนักปลัด
		บริการชุมชน และสังคม	-รักษาความสงบ -อุตสาหกรรมและ การโยธา -การเกษตร	-สำนักปลัด -กองช่าง -กองการศึกษา	-กองช่าง -กองคลัง
					-กองการศึกษา

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ได้วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๖) ด้านการเสริมการศึกษา
- (๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ฯลฯ

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ได้ปรับขนาดจากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เมื่อ ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) กองส่งเสริมการเกษตร

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน ๒๕ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็กจำนวน ๑๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๑ อัตรา ขอกำหนดตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการและตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิต่อไป

วิธีตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ประมาณการรายจ่ายประจำปี 2563 จำนวน 64,650,000 บาท

ที่	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
1	78,382,500	82,301,625	86,416,706

หมายเหตุ : การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปีของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม 5 %

หลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

- (1) คือ เงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน
- (2) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ 1 ขั้น ในแต่ละปี) รวมกับ เงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขั้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร 2 คูณ 12)
- (3) คิดจาก (1) + (2) ในแต่ละปี
- (4) รวมทั้งหมด
- (5) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ 15 % คิดจาก (3) ในแต่ละปี คูณ 15 หาร 100)
- (6) คือ เงินเดือนค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- (7) คิดจาก (4) + (5) + (6)
- (8) คิดจาก (7) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย 100

◆	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	เป็นงบประมาณจำนวน 78,382,500 บาท คำนวณภาระค่าใช้จ่าย (4)+(5) หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น คูณด้วย 100 $= 11,546,580 + 1,731,987 \div 78,382,500 \times 100 = 16.94\%$
◆	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	ประมาณการรายจ่ายปี 2564 เป็นงบประมาณจำนวน 82,301,625 บาท คำนวณภาระค่าใช้จ่าย (4)+(5) หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น คูณด้วย 100 $= 11,931,300 + 1,789,695 \div 82,301,625 \times 100 = 16.67\%$
◆	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	คิดเพิ่ม 5% ของประมาณการรายจ่ายปี 2565 เป็นงบประมาณจำนวน 86,416,706 บาท คำนวณภาระค่าใช้จ่าย (4)+(5) หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น คูณด้วย 100 $= 12,325,020 + 1,848,753 \div 86,416,706 \times 100 = 16.40\%$

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ได้กำหนดไว้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมาย การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างได้กำหนดไว้ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้หลายวิธี อาทิ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการพัฒนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม การดำเนินการดังกล่าว อาจมอบหมาย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ก.กลาง) หรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ก.จังหวัด) หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ก.กลาง) หรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นในการพัฒนา วิธีใด วิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีตามความเหมาะสม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง มีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันส่งผลให้ส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติยศ ฐานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

(๑) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับราชการ

(๒) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

(๓) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงใช้วิชาชีพอปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีทีวิชาชีพอใดมีจรรยาวิชาชีพอกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพอนั้นด้วย

(๔) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๕) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาค และปราศจากอคติ

(๖) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

(๗) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

(๘) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

(๙) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

(๑๐) ข้าราชการ พนักงาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

(๑๑) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมการสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(๑๒) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

(๑๓) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

(๑๔) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในตำแหน่ง

หน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยอื่น หรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความ
หน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ไป

(๑๕) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงปฏิบัติให้เป็นที่ยึดถือของบุคคลทั่วไป

(๑๖) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัย
ที่วิญญูชนที่จะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น
หากได้รับไว้แล้วและภายหลังทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นที่รับไว้มีมูลค่าเกินกว่าปกติด้วย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชา
ทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ
ที่ ๒๙๘ /๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ

ด้วยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จะสิ้นสุดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังกล่าวเสนอ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อประกาศใช้ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจบริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๔๗ องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าว มีอำนาจมีหน้าที่ดำเนินการดังนี้

จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ

ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของอบต. โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) จัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วให้เสนอแผนอัตรากำลังต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัด) ให้ความเห็นชอบและประกาศใช้เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายยงค์ชาย ภู่อ่าง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ

ภาคผนวก

**บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ
องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร**

๑. ชื่อหัวข้อ

การวิเคราะห์ภารกิจของท้องถิ่นตามกฎหมาย พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้ง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยจะเป็นไปตามลักษณะเฉพาะพื้นที่

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ สามารถกำหนดภารกิจ และอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่ และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ โดยแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ กลุ่มภารกิจหลัก ได้แก่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕. ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิได้ ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ

แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ได้ดังนี้

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขจนถึงปัจจุบัน มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓. การวิเคราะห์องค์กรในการดำเนินการตามภารกิจ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths :S)

- ❖ ที่ตั้งของ อบต.วาริชภูมิ สะดวกต่อการเดินทางมาติดต่อราชการ
- ❖ มีวัดอุทิศทางทรัพยากรทางธรรมชาติ
- ❖ มีการผลิตที่เป็นพืช ผัก ผลไม้ มากที่สุดของอำเภอวาริชภูมิ
- ❖ มีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างเข้มแข็ง

๓.๒ การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses :W)

- ❖ ขาดสถานที่ในการกำจัดขยะมูลฝอย
- ❖ ประชาชนในท้องถิ่นยังขาดทักษะการประกอบการ
- ❖ ขาดการส่งเสริมการลงทุน
- ❖ ขาดการวางผังเมืองที่ดี
- ❖ เกษตรกรยังขาดความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย
- ❖ ขาดระบบสาธารณสุขที่สมบูร์ณ
- ❖ ขาดระบบชลประทานในการทำเกษตรกรรม

๓.๓ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities:O)

- ❖ รัฐบาลมีนโยบาย แปลงสินทรัพย์ให้เป็นทุน
- ❖ ประชาชนทุกหมู่บ้านในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ มีความเป็นประชาคมสูง

๓.๔ การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat :T)

- ❖ ราคา ผลผลิตทางการเกษตรผันผวนไม่แน่นอน
- ❖ ต้นทุนในการผลิตสินค้าทางการเกษตรมีราคาแพง
- ❖ ระบบชลประทานยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่เกษตร
- ❖ ปัญหาสังคมรุนแรงเพิ่มมากขึ้น

๔. ผลการวิเคราะห์

๔.๑ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จำเป็นต้องกำหนดเพิ่ม ซึ่งไม่จำเป็นต้องกำหนดภารกิจเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด เนื่องจากภารกิจหน้าที่ครอบคลุมเป็นไปตามกฎหมายของท้องถิ่นและกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจอยู่แล้ว คงมุ่งเน้นภารกิจ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยให้

เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการบริการประชาชน การช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ และสาธารณภัยต่าง ๆ รวมทั้งภารกิจด้านส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๔.๒ พันธกิจของการวางแผนอัตรากำลังท้องถิ่น ได้แก่ การสรรหาบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับภารกิจและการให้บริการแก่ประชาชนในระดับชุมชนหมู่บ้าน/ตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะบุคลากรในตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและเจ้าพนักงานธุรการ

๕.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ สามารถกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม อันจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น

ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ซึ่งจะมีการถ่ายโอนงานภารกิจหน้าที่และบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นตรงจุดนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องพยายามวางแผน และกำหนดภารกิจ เพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่จากโครงการถ่ายโอนดังกล่าว

**บทศึกษาวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร**

๑. ชื่อหัวข้อ

การวิเคราะห์กำหนดส่วนราชการ และการแบ่งงานภายใน เพื่อรองรับภารกิจ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการตามภารกิจ ตามกรอบการกำหนดส่วนราชการตามมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และส่วนราชการที่ท้องถิ่นควรประกาศตามความเหมาะสม

๒.๒ เพื่อวิเคราะห์การแบ่งงานภายในให้สอดคล้องกับปริมาณในควมรับผิดชอบ ความต่อเนื่องของงาน และความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

๒.๓ เพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสมในการกำหนดส่วนราชการ กรณีมีงานเพิ่มขึ้นจากการกระจายอำนาจ

๓. ผลการวิเคราะห์

๓.๑ ส่วนราชการที่ควรกำหนด ต้องเป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ ให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และจากรายได้ประกอบกับภารกิจอำนาจหน้าที่จึงกำหนดโครงสร้างตามแบบอัตรากำลัง เป็น ๗ กอง คือ

- (๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) กองสวัสดิการสังคม
- (๗) กองส่งเสริมการเกษตร

๓.๒ การแบ่งงานภายในของส่วนราชการต่าง ๆ ตามข้อ ๓.๑

(๑) สำนักปลัด

- ❖ งานบริหารงานทั่วไป
- ❖ งานการเจ้าหน้าที่
- ❖ งานกฎหมายและบังคับคดี
- ❖ งานนโยบายและแผน
- ❖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) กองคลัง

- ❖ งานการเงิน
- ❖ งานบัญชี
- ❖ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ❖ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

(๓) กองช่าง

- ❖ งานก่อสร้าง
- ❖ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ❖ งานผังเมือง
- ❖ งานประสานสาธารณูปโภค

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ❖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ❖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- ❖ งานรักษาความสะอาด
- ❖ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ❖ งานควบคุมโรคติดต่อ
- ❖ งานบริการสาธารณสุข

(๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ❖ งานบริหารการศึกษา
- ❖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ❖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ❖ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
- ❖ งานการศึกษาปฐมวัย

๖) กองสวัสดิการสังคม

- ❖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ❖ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- ❖ งานสังคมสงเคราะห์

๗) กองส่งเสริมการเกษตร

- ❖ งานส่งเสริมการเกษตร
- ❖ งานส่งเสริมปศุสัตว์
- ❖ งานธุรการ

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถกำหนดส่วนราชการและแบ่งงานภายในตามภารกิจ และรองรับการกระจายอำนาจได้เหมาะสมตามสถานการณ์

**บทศึกษาวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร**

๑. ชื่อหัวข้อ

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง เพื่อจัดกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

๒.๒ เพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสม กรณีที่มีความจำเป็นทางด้านรายจ่าย ด้านบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ผลการวิเคราะห์

๓.๑ ตามกรอบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ประกอบด้วย ๗ กอง คือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร ทั้งนี้เพื่อเป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสกลนครเกี่ยวกับโครงสร้างมาตรฐานทั่วไป แต่ทั้งนี้ยังคงอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเดิมไว้ ๒๕ ตำแหน่ง ได้แก่

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)
๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ
๔. นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน
๗. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)
๘. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ
๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน
๑๐. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปง./ชง.
๑๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปฏิบัติงาน
๑๒. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๑๓. นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน
๑๔. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง.
๑๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)
๑๖. นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ระดับ ปฏิบัติการ
๑๗. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน
๑๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)
๑๙. นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ
๒๐. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน
๒๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)
๒๒. นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ
๒๓. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน
๒๔. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)
๒๕. นักวิชาการเกษตร ระดับ ปก./ชก.

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และเป็นการรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นตามโครงการถ่ายโอนงานกิจกรรมบริการสาธารณะ ตามแผนการกระจายอำนาจ แต่ทั้งนี้ จะมีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลในห้วงต่อไป

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ สามารถวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งเพื่อจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามต้องการ

บทศึกษาวิเคราะห์การจัดพนักงานส่วนตำบล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

๑. ชื่อหัวข้อ

การวิเคราะห์การจัดพนักงานส่วนตำบล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ที่กำหนดขึ้นใหม่ และการสรรหาอัตรารเพิ่ม หรือปรับอัตราลง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ทราบแนวทางจัดคนลงในกรอบอัตรากำลังที่กำหนดขึ้นใหม่

๒.๒ เพื่อให้ทราบแนวทางการสรรหาคนเพิ่ม หรือปรับลดคนที่เกินลง

๓. ผลการวิเคราะห์

๓.๑ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กำหนดเพิ่มอัตรพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตร่า ได้แก่

๓.๑.๑ เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง. (กองคลัง)

๓.๒ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กำหนดเพิ่มอัตรพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตร่า ได้แก่

๓.๒.๑ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) (กองช่าง)

เพื่อให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และรองรับภารกิจจากการถ่ายโอนงานตามแผนการกระจายอำนาจ

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ สามารถจัดทำแนวทางการจัดคนลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแนวทางการสรรหาคนเพิ่ม และปรับลดอัตรากำลัง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดหลักประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายยงค์ชาย ภู่อ่าง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๑.	ประชุมประจำเดือน คณะผู้บริหาร คณะที่ปรึกษา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	เพื่อแจ้งแนวทางปฏิบัติในการ ปฏิบัติราชการและแจ้งข้อ ราชการต่างๆ รวมทั้ง ปรึกษาหารือข้อราชการ ต่าง ๆ ร่วมกัน	คณะผู้บริหาร ,คณะที่ปรึกษา, พนักงานส่วน ตำบล,พนักงาน จ้าง รับทราบ แนวทางปฏิบัติ ราชการและข้อ ราชการต่าง ๆ และได้ร่วมแสดง ความคิดเห็น	๖๐	๖๐	๖๐	/	-	-
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับการฝึกอบรม พนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานที่ได้รับการบรรจุ ใหม่	พนักงานที่ได้รับ บรรจุใหม่ได้รับ การฝึกอบรม จำนวน ๑ คน	๑	๑	๑	-	/	/

๒. หลักสูตรด้านการบริหาร

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร ของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลให้มีทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	นายกองค์การ บริหารส่วน ตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร ของรองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายก องค์การบริหาร ส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของเลขานุการนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก องค์การบริหาร ส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ประธานสภา อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	/	/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภา อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ รองประธานสภา อบต.ให้มี ทักษะความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองประธานสภา อบต.ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ สมาชิกสภา อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	/	/
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ เลขานุการสภา อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภา อบต.ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	/	/

๓. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรม กับ สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของนัก บริหารงาน อบต.ให้มีความรู้ ทักษะและ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ทั่วไป บริหารงานบุคคล บุคลากร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	บุคลากร ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/	/
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษาได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชนได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/

หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นิติกรได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๔	-	/	/
๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/

หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของ นักบริหารงานคลังให้มีความรู้ ทักษะและความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๑๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๑๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๑๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/

หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๑๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของนักบริหารงานช่างให้มีความรู้ทักษะและความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๑๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างโยธาได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๑๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๑	๑๑	๑๑	-	/	/
๑๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ให้พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๔	๑๔	๑๔	-	/	/

หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การศึกษาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของ นักบริหารงานช่างให้มีความรู้ ทักษะและความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน การศึกษาได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑.	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	ให้ผู้บริหารสมาชิก พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการศึกษาต่อ	๒	๒	๒	หมายเหตุ:- สนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและปริญญาโทกับสถาบันการศึกษาของรัฐ		
๒.	หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ ศิลปะการพูด และการบริหาร	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลิกภาพ ศิลปะการพูด และการบริหาร มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ให้ผู้บริหารสมาชิก พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ในด้านนี้	๕	๑๐	๑๕	/	/	-
๓.	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ในด้านการพัฒนาอาชีพ เพื่อนำกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	ให้ผู้บริหารสมาชิก พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ในด้านนี้	๕๐	๕๐	๕๐	/	/	-

หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๔.	หลักสูตรหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการทำงานด้านการบริหารงานบุคคล	ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านนี้	๖	๖	๖	-	/	/
๕.	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ด้านการดำเนินการทางวินัย	ให้พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างได้รับความรู้ในด้านนี้	๒	๒	๒	-	/	/

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑.	หลักสูตรอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ให้ผู้บริหารสมาชิกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาความรู้ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม	๕๐	๕๐	๕๐	/	/	-



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบ มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อใช้เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

บัดนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ เรียบร้อยแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๒ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังฉบับนี้

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายยงค์ชาย ภู่อ่าง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ