



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ๑๑	
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่	๑๕
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและารกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๕๐

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาว ได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่ง เรียกว่าจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากการงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่า จะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหาคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพ และคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของ กำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากร และผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของ พนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึง ได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

ความจำเป็นในการทำแผนอัตราค่าจ้าง

๑. การวางแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตราค่าจ้างล่วงหน้า ๓ ปี
๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบล และแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตราค่าจ้างคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)
๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน
๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๒ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้างโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี(ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี(ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการ กำหนด ตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าตูม ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

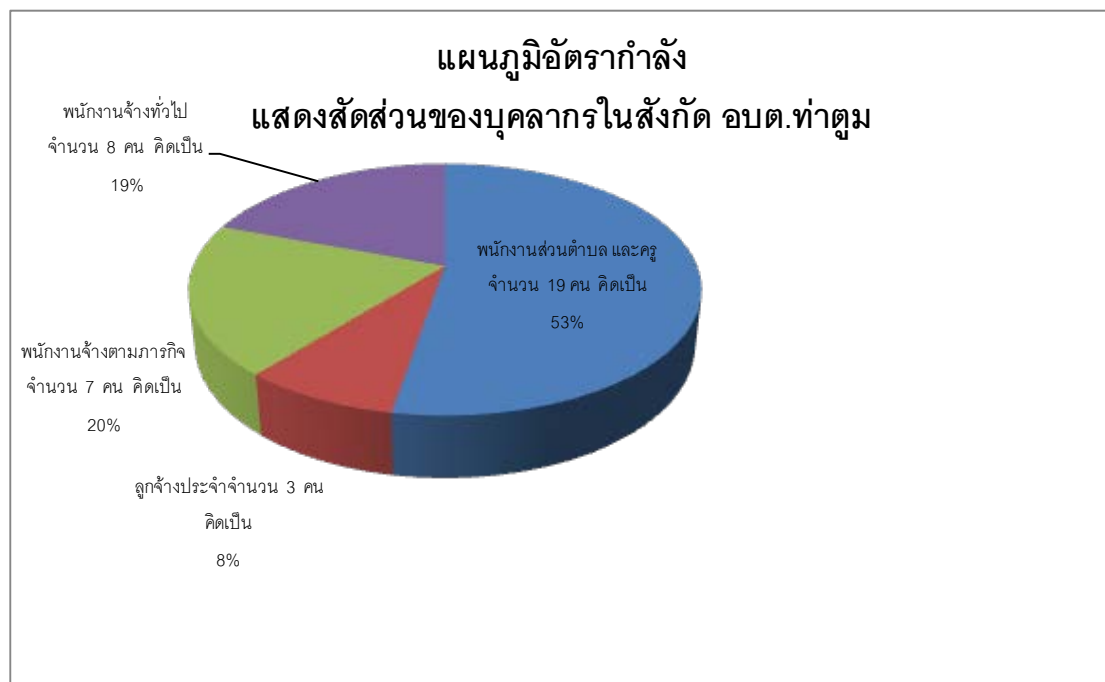
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นงานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ ดูแลผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ที่มีอยู่ดังนี้

๑. เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากร เป็นสำคัญ

๒. การนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓. การนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ดีกว่าจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ 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 ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. การนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม (การตรวจประเมิน LPA)

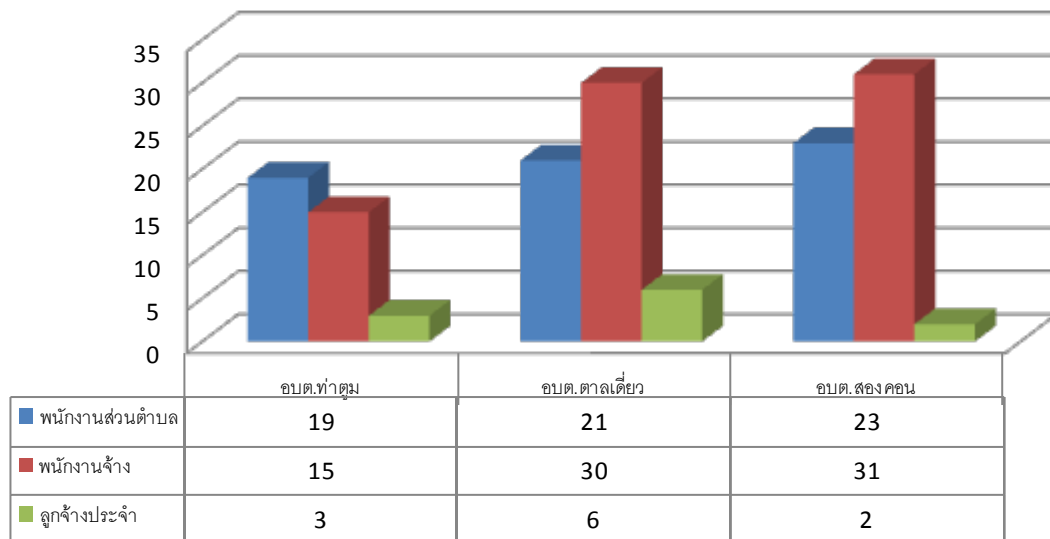
๕. นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้าง ส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการ นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็น ระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและ งานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม และ หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๖. เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับ องค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสองคอน และองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

๓.๒ .๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

๓. ๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓. ๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไป ได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจ และวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม พบปัญหาและความต้องการ ความต้องการของประชาชนตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาการคมนาคมในท้องถิ่นเส้นทางสัญจรไม่สะดวกและไม่สามารถใช้สัญจรได้ในช่วงฤดูฝน
- ๑.๒ ปัญหาที่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอและโทรศัพท์ภายในบ้านยังไม่มีการขยายเขต
- ๑.๓ ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและการขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- ๑.๔ ปัญหาการจัดระบบผังเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ปัญหาเนื่องจากที่ดินเสื่อมคุณภาพทำให้ผลผลิตที่ได้ไม่คุ้มกับต้นทุนการผลิต
- ๒.๒ ปัญหาด้านวิชาการเกษตรเนื่องจากเกษตรกร ไม่มีความรู้ทางด้านวิชาการเกษตร ทำให้คุณภาพของผลผลิตไม่มีคุณภาพถูกกดราคาจากพ่อค้า
- ๒.๓ ปัญหาด้านแหล่งน้ำที่ใช้ในการประกอบการเกษตรกรรม เนื่องจากในฤดูแล้งไม่มีแหล่งน้ำใช้สำหรับปลูกพืช
- ๒.๔ ปัญหาด้านราคาของผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากมีผลผลิตออกมามากเกินความต้องการของตลาด
- ๒.๕ ปัญหาด้านตลาดที่รับซื้อผลผลิตเนื่องจากไม่มีตลาดกลางรับซื้อขายผลผลิต หรือจัดตั้งกลุ่ม ทำให้ขาดอำนาจในการต่อรองการซื้อขายผลผลิต
- ๒.๖ รายได้โดยเฉลี่ยของประชากรค่อนข้างต่ำเนื่องจากเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ขาดการฝึกอบรมอาชีพ เพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือของแรงงาน

- ๒.๗ ปัญหาการว่างงานเนื่องจากหมดฤดูการทำเกษตรกรรมแล้วประชาชนไม่มีอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้สำหรับครอบครัว
- ๒.๘ ปัญหาการว่างงาน เนื่องจากแรงงานบางส่วนถูกเลิกจ้างจากภาคอุตสาหกรรมและเดินทางกลับมาภูมิลำเนาแล้วไม่มีงานรองรับ

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพพลานามัยของประชาชน การดำรงชีวิตประจำวัน และอาหารการกิน
- ๓.๒ ปัญหาด้านการบริการสาธารณสุขภายในหมู่บ้าน
- ๓.๓ ปัญหาด้านการได้รับความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล เนื่องจากประชาชนที่มีฐานะยากจน
- ๓.๔ ปัญหาด้านการแพร่ระบาดของโรคติดต่อชนิดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในหมู่บ้าน
- ๓.๕ ปัญหาด้านการเจริญเติบโตของเด็ก เนื่องจากการขาดสารอาหาร เพราะการบริโภคอาหารไม่ได้สารอาหารครบทั้งห้าหมู่

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและการบริโภคมีไม่เพียงพอ
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ในการทำเกษตรกรรมช่วงฤดูแล้ง
- ๔.๓ ปัญหาไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้สำหรับใช้เพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๔.๔ ปัญหาแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่มีอยู่ ต้นเงินไม่สามารถใช้กักเก็บน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาด้านความยากจนทำให้เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่สามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นไปได้ เนื่องจากไม่มีทุนการศึกษา
- ๕.๒ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานศึกษาเพียงสองแห่ง ซึ่งยังไม่เพียงพอสำหรับความต้องการเนื่องจากยังมีเด็กในพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลจากโรงเรียน ทำให้การเดินทางมาศึกษาเป็นอุปสรรคสำหรับเด็กเล็ก
- ๕.๓ สถานที่ให้ข้อมูลข่าวสารสำหรับประชาชนโดยทั่วไปยังไม่เพียงพอ
- ๕.๔ การส่งเสริมด้านการศาสนาวัฒนธรรม ประเพณีในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ๕.๕ เด็กและเยาวชน ไม่ให้ความสนใจในประเพณีและวัฒนธรรมแบบไทย ๆ ที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ที่ดินที่ใช้ในการประกอบการเกษตรกรรม เสื่อมคุณภาพ
- ๖.๒ ป่าไม้ถูกทำลาย
- ๖.๓ ปัญหาขยะมูลฝอย

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการศึกษา บทบาท และหน้าที่ของตนเองที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- ๗.๒ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการบริหารงาน
- ๗.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ด้านการบริหารงานและระเบียบกฎหมายยังไม่แม่นยำทำให้การทำงานผิดพลาด

- ๗.๔ บุคลากรบางส่วนขาดระเบียบวินัยและไม่ศึกษาระเบียบการบริหารงานบุคคล
 ๗.๕ ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการจากหน่วยงาน (อบต.) ถึงราษฎร ยังไม่ทั่วถึงเนื่องจากขาดเครื่องมือสื่อสาร

๘. ปัญหาอื่น ๆ

- ๘.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดประเภทต่าง ๆ
 ๘.๒ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ซ่อมแซมถนนลูกรังที่ชำรุดเสียหายให้สามารถใช้สัญจร ได้อย่างสะดวกให้การขนถ่ายสินค้า การเกษตรทำได้โดยไม่เกิดความเสียหาย
 ๑.๒ ก่อสร้างถนนลูกรังเพิ่มเพื่อเชื่อมต่อการสัญจรของหมู่บ้านภายในตำบลหรือถนนเพื่อการขนส่งจาก แหล่งผลิตผลทางการเกษตรออกมาสู่ตลาด
 ๑.๓ ก่อสร้างหรือปรับปรุงถนนลาดยาง เพื่อลดปัญหาฝุ่นละอองและความแข็งแรงทนทานของพื้นผิว ถนน
 ๑.๔ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อลดปัญหาฝุ่น ละอองที่ฟุ้งกระจายเข้าบ้านและไม่เกิดโคลนตมในฤดูฝน
 ๑.๕ ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคาเรือน
 ๑.๖ ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอครบทุกหมู่บ้านเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนที่ใช้สัญจรในเวลาค่ำคืน
 ๑.๗ ขอขยายเขตโทรศัพท์จากองค์การโทรศัพท์ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารสามารถติดต่อกันได้สะดวก รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ ปรับปรุงคุณภาพดินโดยให้หน่วยงานที่มีความรู้เรื่องดินมาอบรมวิธีการปรับปรุงคุณภาพดินและการ บำรุงรักษาดิน
 ๒.๒ อบรมส่งเสริมสนับสนุนและให้ความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ อีกทางหนึ่ง
 ๒.๓ ให้ความรู้ด้านการปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพดี ตรงกับความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มมูลค่าของ สินค้า
 ๒.๔ อบรมให้ความรู้ในการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรเพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าสินค้า
 ๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีในการผลิตสินค้าการเกษตรที่ทันสมัยเป็นการลดต้นทุนการ ผลิต
 ๒.๖ จัดตั้งกลุ่มเกษตรกรเพื่อการรวมตัวกันในการต่อรองการซื้อขายผลผลิต
 ๒.๗ ให้ความรู้การพัฒนาฝีมือของแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้นำไปประกอบอาชีพได้
 ๒.๘ จัดหาเงินทุนให้เกษตรกรและประชาชนในการประกอบอาชีพ

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ให้ความรู้แก่ประชาชนในการรักษาความสะอาดของที่อยู่อาศัย เพื่อลดปัญหาแหล่งเพาะเชื้อของโรคติดต่อ
- ๓.๒ จัดหาอุปกรณ์สำหรับกำจัดลูกน้ำ ที่เป็นพาหะและการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคไข้มาลาเลีย
- ๓.๓ ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับโรคเอดส์ ซึ่งเป็นติดต่อที่ร้ายแรง
- ๓.๔ ส่งเสริมให้เด็กก่อนวัยเรียนและเด็กในวัยเรียน ได้รับสารอาหารทางโภชนาการครบทั้งห้าหมู่ และมีอาหารกินครบทุกมื้อ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนที่อยู่นอกเขตประปาในปัจจุบันมีน้ำประปาได้มีน้ำประปาไว้ใช้
- ๔.๒ ขุดบ่อเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้สำหรับอุปโภคและบริโภค
- ๔.๓ ขุดลอกคลอง ลำห้วยธรรมชาติที่ตื้นเขินให้สามารถกักเก็บน้ำได้มากขึ้น
- ๔.๔ ปรับปรุงและบำรุงรักษาลองส่งน้ำให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนที่ไม่มีวุฒิการศึกษาเรียนต่อในรูปแบบการศึกษานอกโรงเรียน
- ๕.๒ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำหรับบุตรหลานของประชาชนได้ออกไปประกอบอาชีพได้เมื่อมีผู้ดูแล
- ๕.๓ ก่อสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ให้ทั่วถึงทั้งตำบลและจัดให้มีหนังสือพิมพ์ วารสารต่าง ๆ รวมทั้งข่าวสารของทางราชการเพื่อให้ประชาชนได้ติดตามเหตุการณ์
- ๕.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนนิยมเล่นกีฬาประเภทต่าง ๆ และจัดให้มีการแข่งขันกีฬาเพื่อความแข็งแรงของสุขภาพพลานามัย และลดปัญหาการมั่วสุมของกลุ่มวัยรุ่น
- ๕.๕ จัดหาสถานที่เพื่อก่อสร้างสนามกีฬากลางประจำตำบล
- ๕.๖ สนับสนุนให้ความร่วมมือกับสถานีนามัย ในการรักษาสุขภาพของประชาชน และการป้องกัน การแพร่ระบาดของโรค
- ๕.๗ ส่งเสริมงานศาสนาและวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของคนไทย ให้คงอยู่ตลอดไปรวมทั้งสืบทอดประเพณีท้องถิ่นที่ดั้งเดิมมิให้สูญหาย

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ บำรุงรักษาคุณภาพดินที่เสื่อมคุณภาพให้สามารถเพาะปลูกพืชได้
- ๖.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนลดการใช้สารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช โดยหันมาใช้สารสกัดจากพืชแทน
- ๖.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนปลูกไม้ยืนต้นไว้หัวไร่ปลายนา หรือตามสองข้างถนนเพื่อเพิ่มความเขียวจีของพื้นที่
- ๖.๔ รณรงค์ให้ประชาชนทิ้งขยะให้เป็นระเบียบโดยไม่นำขยะมาทิ้งสองข้างถนน เพื่อความเป็นระเบียบและความสะอาด
- ๖.๕ จัดหาอุปกรณ์ใส่ขยะให้ประชาชนนำขยะมาทิ้ง

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพแก่สมาชิก
- ๗.๒ ให้คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานของทางราชการหรือเอกชนที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้
- ๗.๓ ให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ จากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาพื้นที่ให้เจริญยิ่งขึ้น
- ๗.๔ ส่งเสริมให้พนักงานและสมาชิกเข้ารับการศึกษิตตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน
- ๗.๕ จัดหาวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์สำนักงาน ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานที่ขาดแคลนเพื่อให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. ความต้องการด้านอื่น ๆ

- ๘.๑ ปรับปรุงบริเวณเขาคอก ซึ่งเป็นภูเขาหินปูนมีหน้าผาและหินรูปร่างประหลาดสวยงามให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของตำบล
- ๘.๒ รมรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดประเภทต่าง ๆ ที่กำลังแพร่ระบาดอยู่ในปัจจุบันให้ลดน้อยลง และหมดสิ้นไปในอนาคต
- ๘.๓ ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น
- ๘.๔ สนับสนุนงาน อปพร. เพื่อดูแลทรัพย์สินของประชาชนให้ได้รับความปลอดภัย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและ การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลท่าตูม คือ

ประกอบนโยบายการ

พัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลท่าตูมเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลท่าตูม ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. เพื่อพัฒนาด้านคมนาคม ให้ราษฎรได้รับความสะดวก
๒. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
๓. เพื่อพัฒนาการติดต่อสื่อสาร
๔. เพื่อให้ประชาชนมีน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค
๕. เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๖. เพื่อให้เกษตรกรมีน้ำสำหรับเพาะปลูกในฤดูแล้ง
๗. ให้เกษตรกรมีน้ำสำหรับการทำการประมง หรือเลี้ยงสัตว์

๘. เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ
๙. เพื่อลดปัญหาน้ำท่วมขัง
๑๐. สร้างโอกาสและศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยี
๑๑. พัฒนาระบบการผลิตสินค้าเกษตร ลดการใช้สารเคมี
๑๒. สร้างเครือข่ายระบบการผลิตและการจำหน่าย ระดับตำบลและอำเภอ
๑๓. การให้เกษตรกรได้ใช้ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบล
๑๔. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งและสนับสนุนกลุ่มอาชีพทางการเกษตร
๑๕. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชน
๑๖. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการบริการด้านสาธารณสุข
๑๗. เพื่อรู้จักการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานสาธารณสุข อสมการ และหมู่บ้าน
๑๘. เพื่อลดปัญหาความยากจน
๑๙. เพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒๐. เพื่อแบ่งเบาภาระของผู้เลี้ยงดูผู้ด้อยโอกาส
๒๑. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันภัยต่าง ๆ

เป้าหมาย

๑. เพื่อพัฒนาและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน
๒. ให้มีไฟฟ้าใช้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
๓. ให้มีไฟฟ้าสาธารณะในแหล่งชุมชน และถนนสายสำคัญ
๔. จัดให้มีบริการพื้นฐานที่จำเป็นอย่างทั่วถึง
๕. จัดหาน้ำกินน้ำใช้ที่สะอาดให้กับประชาชน
๖. ประชาชนมีน้ำอุปโภคบริโภค เพียงพอ
๗. มีน้ำที่ใช้ในการเกษตรเพียงพอ
๘. ส่งเสริมและปรับเปลี่ยนการผลิต ภาคเกษตรกรรมไปสู่สินค้าที่มีศักยภาพ
๙. ส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดมูลค่าเพิ่มของสินค้าในท้องถิ่น
๑๐. สนับสนุนและพัฒนาระบบการจำหน่ายสินค้าเกษตรแปรรูป
๑๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐาน
๑๒. สนับสนุนในการจัดซื้ออาหารเสริม(นม) ให้แก่เด็กที่มีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์
๑๓. จัดหาสิ่งจำเป็นเพื่อเป็นสวัสดิการผู้ด้อยโอกาสทุกหมู่บ้าน
๑๔. จัดกิจกรรมนันทนาการและส่งเสริมการศึกษา
๑๕. จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์คนชรา คนพิการ คนยากจน คนยากไร้
๑๖. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ ,ผู้สูงอายุ
๑๗. สงเคราะห์เด็กด้อยโอกาส ผู้ด้อยโอกาส
๑๘. สงเคราะห์ผู้พิการ,ผู้พิการ ,ผู้ป่วยเอดส์
๑๙. สนับสนุนงบประมาณสายตรวจชุมชนหรือศูนย์ป้องกันพลังแผ่นดินขณะยาเสพติด
๒๐. ให้กลุ่มเยาวชนในตำบลมีการรวมกลุ่ม เพื่อป้องกันยาเสพติด ๑ครั้ง/ปี
๒๑. ผูกอบรมเยาวชน ๑ครั้ง จำนวน ๑๐๐คน

แนวทางการดำเนินการ

๑. ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมถนน สะพาน ทางเท้า
๒. ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าส่องแสงสว่างสาธารณะให้ครบทุกเส้นทาง
๓. อุดหนุนการไฟฟ้าขยายเขตไฟฟ้า
๔. ติดต่อประสานงานเพื่อขอติดตั้งโทรศัพท์ให้แก่หมู่บ้าน
๕. ขยายโทรศัพท์สาธารณะและโทรศัพท์บ้านหมู่บ้านครัวเรือน
๖. สร้างถัง ภาชนะกักเก็บน้ำ ขุดบ่อ ขุดสระ ขุดลอกลำห้วย ฯลฯ
๗. ขุดสระน้ำเพื่อใช้ในฤดูแล้ง
๘. ขุดลอกคลองเดิมที่ตื้นเขิน
๙. ขยายเขตประปา ขุดเจาะ และซ่อมแซมบ่อบาดาล จัดทำระบบกรองน้ำ
๑๐. สร้างระบบประปาหมู่บ้าน ให้สามารถใช้บริการได้อย่างทั่วถึง ครบทุกครัวเรือน
๑๑. ก่อสร้างวางระบายน้ำ และวางท่อระบายน้ำ
๑๒. พัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กเพื่อการเกษตรในครัวเรือน
๑๓. ให้ความรู้ชุมชนในการบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ระบบประปา บ่อบาดาล
๑๔. สนับสนุนการเกษตรในครัวเรือน
๑๕. สนับสนุนให้ประชาชนรู้จักพึ่งตนเอง ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๑๖. ส่งเสริมการให้เทคโนโลยีด้านการเกษตร
๑๗. สนับสนุนการดำเนินงานเรื่องการเกษตรผสมผสานเพื่อความยั่งยืน
๑๘. ให้การส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าของสินค้าการเกษตร
๑๙. การจัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จด้านการเกษตร
๒๐. สร้างเครือข่ายด้านการเกษตร
๒๑. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อต่าง ๆ ให้แก่ประชาชน
๒๒. รณรงค์ และประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันและกำจัดยุงลาย
๒๓. จัดตั้งชมรมรักสุขภาพและผู้นำด้านออกกำลังกาย
๒๔. ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
๒๕. ป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก
๒๖. ก่อสร้างสนามกีฬา/ลานกีฬา
๒๗. ก่อสร้างสวนสาธารณะ
๒๘. จัดฝึกอบรมอาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ
๒๙. มอบสิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นแก่ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ
๓๐. การจัดเก็บข้อมูล จปฐ
๓๑. จัดกำลังคนของแต่ละหมู่บ้านในการดูแลความสงบของหมู่บ้าน(สายตรวจ)
๓๒. ก่อสร้างที่ทำการสายตรวจชุมชน
๓๓. ก่อสร้างศาลาพักผู้โดยสาร
๓๔. จัดฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.)
๓๕. จัดทำป้ายบอกเขตหมู่บ้านตำบล
๓๖. ประชาสัมพันธ์ให้เห็นถึงโทษภัยยาเสพติด
๓๗. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. เพื่อให้ท้องถิ่นมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๓. เพื่อสร้างความสมดุลของระบบนิเวศ
๔. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

๑. เพื่อป้องกันการทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สร้างจิตสำนึก เพื่อให้เกิดความหวงแหนธรรมชาติ
๓. ให้ประชาชนปลอดภัยจากมลภาวะที่เป็นพิษและมีสุขภาพที่ดี
๔. ส่งเสริมการปลูกป่าและส่งเสริมการปลูกต้นไม้ริมทาง
๕. รณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการดำเนินการ

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และอนุรักษ์ป่าไม้ให้แก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
๓. จัดประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจให้กับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง
๔. บังคับใช้ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด
๕. การสร้างเครือข่ายและแนวร่วมการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
๖. ให้ประชาชนได้ตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากมลภาวะ
๗. จัดตั้งถังรอบรับขยะในชุมชนและถนนสาธารณะ
๘. รณรงค์ให้ประชาชนแยกขยะก่อนทิ้ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

๑. ส่งเสริมการศึกษาของเด็กในวัยเรียน
๒. สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษา
๓. สนับสนุนอาหารเสริม(นม) และอาหารกลางวันเพิ่มให้แก่เด็กนักเรียน
๔. สนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมทางศาสนาและประเพณีท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬา

เป้าหมาย

๑. อุดหนุนตามโครงการอาหารกลางวันให้แก่โรงเรียนในเขต อบต
๒. อุดหนุนตามโครงการอาหารเสริม(นม) ให้แก่โรงเรียนในเขต อบต
๓. สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์การศึกษาให้แก่โรงเรียนในเขต อบต
๔. สนับสนุนอาหารเสริม(นม) และอาหารกลางวันเพิ่มให้แก่เด็กนักเรียน

แนวทางการดำเนินการ

๑. อุดหนุนงบประมาณตามโครงการอาหารกลางวัน
๒. อุดหนุนตามโครงการอาหารเสริม(นม) แก่นักเรียน
๓. จัดกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ
๔. สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์การศึกษาให้แก่โรงเรียน
๕. จัดสร้างห้องอนุบาล
๖. จัดกิจกรรมทางศาสนาและประเพณีท้องถิ่นอันดีงาม
๗. จัดโครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ
๘. ก่อสร้างสนามเด็กเล็ก พร้อมเครื่องเล่น
๙. สนับสนุนงบประมาณศูนย์กีฬาตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี วัตถุประสงค์ สนับสนุนด้านการศึกษาและดูงานแก่บุคลากรส่วนตำบล/สมาชิก อบต.

เป้าหมาย

๑. จัดศึกษา ดูงาน อบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรส่วนตำบล ที่ อบต. และที่อื่นจัดขึ้น
๒. จัดฝึกอบรมผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างทุกปี
๓. จัดศึกษา ดูงาน อบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่สมาชิก อบต.
๔. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการฝึกอบรมให้ทราบ

แนวทางการดำเนินการ

๑. จัดศึกษา ดูงาน อบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่สมาชิก อบต.
๒. จัดทำระบบแผนที่ภาษี
๓. รณรงค์ให้ประชาชนมาชำระภาษี
๔. จัดส่งสมาชิก พนักงานไปศึกษา อบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร ที่อบต. และหน่วยงานอื่นจัดขึ้น
๕. จัดฝึกอบรมผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างทุกปี
๖. ฝึกอบรม และทัศนศึกษาดูงานของผู้นำชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าหมาย สนับสนุนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ

แนวทางการดำเนินการ

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน
๒. ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว
๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และร่วมกันปลูกต้นไม้ริมทาง
๔. อุดหนุนกลุ่มอนุรักษ์ป่าชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาธิปไตย

วัตถุประสงค์

๑. สนับสนุนและส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ

เป้าหมาย

๑. จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตย
๒. จัดประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อจัดทำแผนพัฒนา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบ แนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ .ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ .ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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(๑๓))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๘(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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 ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทำตามได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา(โดยเทคนิค SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths:S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมขนาดกลาง มีความพร้อมในด้านบุคลากร การให้บริการ งบประมาณ พอสมควรอีกทั้งพื้นที่รับผิดชอบมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใกล้เคียง ทำให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน กลุ่มมวลชนจัดให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินงาน อีกทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
๓. พื้นที่มีขนาดเล็ก เหมาะแก่การลงทุน ประกอบธุรกิจ และกิจการต่างๆ
๔. มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัดใกล้เคียงได้อย่างสะดวก
๕. ลักษณะทางสังคม และสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ น่าอาศัย เนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษ การคมนาคมสะดวก

จุดอ่อน (Weaknesses:W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมขาดงบประมาณในด้านลงทุนที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริการสาธารณสุขรูปโรค สาธารณูปการ ที่มีความจำเป็นต้องใช้เม็ดเงินเป็นจำนวนมาก
๒. การขยายตัวของเมือง การลงทุนก่อสร้างในบางประเภท ทำได้ยากเนื่องจากติดขัดในข้อบังคับและระเบียบกฎหมาย
๓. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม บางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunities:)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขรูปโรคและสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเทียบเท่ากันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในพื้นที่นั้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจที่ มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นฟื้นฟูเศรษฐกิจ ภายหลังความวุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่มรายได้รายวันเป็น ๓๐๐ บาท รายเดือนสำหรับผู้จบปริญญาตรี ๑๕,๐๐๐ บาท มาตรการภาษี เพื่อลดภาระการลงทุน ,ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น
๔. ปัจจุบันสังคมมีกระแสของการตื่นตัวเรื่องปัญหาโลกร้อน และการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น
๕. เขตพื้นที่ตำบลท่าตูมมีเส้นทางคมนาคม สัมผัสเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

อุปสรรค (Threat:T)

๑. พื้นที่ลุ่มน้ำมีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน
๒. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับบางประการ ไม่เอื้อ ต่อการพัฒนา เช่นกฎกระทรวงกำหนดบริเวณห้ามก่อสร้าง ดัดแปลง หรือเปลี่ยนแปลงการใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่บางส่วนของท้องที่ตำบลท่าตูม
๓. การขยายตัวของเมืองการเพิ่มขึ้นของประชากร ส่งผลให้ระดับความต้องการด้านบริการสาธารณสุขสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๗ อัตรา

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิชำนาญอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๓. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๒. มีภาระหนี้สินเยอะ
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
--	---

โอกาสO ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัดT ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
---	--

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าตูม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและออกแบบควบคุมอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภคและผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและออกแบบควบคุมอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภคและผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย โดย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา
 - ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
 - ๑.๓ พนักงานจ้าง ๘ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
 - ๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา
 - ๒.๓ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา
 - ๔.๒ ครู ๑ อัตรา
๕. กองสวัสดิการสังคม
 - ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนง.ส่วน ตำบล	ลจ.ประจำ	พนง.จ้าง ตาม ภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
สำนักปลัด	บริหารงานทั่วไป	๒	๑	๑	๑
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๑
	งานรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อม	-	-	๑	๓
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๒	-
กองช่าง	งานก่อสร้างและออกแบบควบคุมอาคาร	๒	-	-	-
	งานสาธารณูปโภคและผังเมือง	-	-	๑	๑
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม	-	-	-	-
กองสวัสดิการ สังคม	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-

รายการ	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาทีก)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาทีก)	จำนวน อัตรากำลังที่ ต้องการ
สำนักปลัด				
๑. งานบริหารงานทั่วไป				
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน	๒	๓,๓๒๐	๖,๖๔๐	๐.๐๘
- เลื่อนระดับ โอนย้าย	๕	๒,๕๒๐	๑๒,๖๐๐	๐.๑๖
- บันทึกทะเบียนประวัติ	๗๐	๒๐	๑,๔๐๐	๐.๐๒
- ขอเครื่องราชฯ	๕	๓๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๓
- รับสมัครพนักงานจ้าง/พนักงานจ้างลาออก	๔	๕,๐๔๐	๒๐,๑๖๐	๐.๒๕
- งานสารบรรณ	๒,๐๐๐	๓๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๓
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	๓๐๐	๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานประชาสัมพันธ์	๒๕๐	๖๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๙
- งานเลือกตั้ง	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด	๔๐๐	๓๖๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔
- งานกิจการสภา	๒๐	๗๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๘
รวมจำนวนอัตรากำลังงานบริหารงานทั่วไปที่ต้องการ				๓.๗๓
๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน				
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๐๐	๑๘๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน	๘๐	๑๘๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
ประมวลแผน พิจารณา เสนออนุมัติ เพื่อประกอบการกำหนด	๑๒๐	๑๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
นโยบาย				
จัดทำแผนหรือโครงการต่าง ๆ	๑๕๐	๙๐	๑๓,๕๐๐	๐.๑๖
ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ	๑๕๐	๑๘๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
จัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ	๑๕	๑๘๐	๒,๗๐๐	๐.๐๓
ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ	๑๐๐	๑๒๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๕๐	๖๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
รวมจำนวนอัตรากำลังงานวิเคราะห์นโยบายและแผนที่ต้องการ				๑.๔๓
๓. งานกฎหมายและคดี				
- งานกฎหมายและนิติกรรม	๑๕๐	๑๘๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
- งานการดำเนินการทางคดี	๕	๒,๕๒๐	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	๕๐	๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานระเบียบงานคลัง	๒๐	๖๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
รวมจำนวนอัตรากำลังงานกฎหมายและคดีที่ต้องการ				๐.๗๑

รายการ	งาน (ต่อปี)	ต่อราย (นาทิต)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาทิต)	อัตรากำลังที่ ต้องการ
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
- การปฏิบัติการในการเฝ้าระวังภัยต่างๆ	๒๐๐	๓๖๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
- การป้องกันและระงับอัคคีภัย	๑๐๐	๓๗๐	๓๗,๐๐๐	๐.๔๕
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	๑๕๐	๒๔๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
- สรุปรายงานป้องกัน	๓๐๐	๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- รวบรวมข้อมูล สถิติและเอกสาร	๒๐๐	๑๒๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
- วางแผนเตรียมความพร้อม	๒๐๐	๑๘๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
รวมจำนวนอัตรากำลังงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ต้องการ				๒.๖๙
๕. งานรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อม				
- ปฏิบัติหน้าที่ในการนำรถขนขยะออกเก็บขยะตามบ้านเรือน ในตำบลท่าตูม และตำบลบ้านธาตุ	๕๐,๐๐๐	๕	๒๕๐,๐๐๐	๓.๐๒
- ดูแลรักษาทำความสะอาดรถบรรทุกขยะ	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	๑๕๐	๖๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
- งานรักษาความสะอาดและขนส่งถ่ายสิ่งปฏิกูล	๑๐๐	๖๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
- งานส่งเสริมและเผยแพร่	๑๐๐	๑๒๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
- งานติดตามตรวจสอบ	๕๐	๖๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
รวมจำนวนอัตรากำลังงานรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อมที่ต้องการ				๓.๔๓

รายการ	งาน (ต่อปี)	ต่อราย (นาทื)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาทื)	อัตรากำลังที่ ต้องการ
กองคลัง				
๑. งานการเงินและบัญชี				
- งานรับ – เบิกจ่ายเงิน	๘๐๐	๑๒๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๖
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	๓๐๐	๑๒๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	๑๒	๖๐๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
- งานการบัญชี	๕๐๐	๑๒๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	๓๐๐	๑๒๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	๑	๑๓,๘๐๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๗
รวมจำนวนอัตรากำลังงานการเงินและบัญชีที่ต้องการ				๓.๐๑
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า	๖๐๐	๑๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
- งานพัฒนารายได้	๑๐๐	๖๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ	๓๐	๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๑๕๐	๓๖๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
รวมจำนวนอัตรากำลังงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ที่ต้องการ				๑.๖๗
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ				
- งานจัดซื้อจัดจ้าง	๕๐๐	๕๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๓.๐๒
- งานพัสดุ	๑๐๐	๖๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑๕๐	๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานทะเบียนคุมวัสดุครุภัณฑ์	๕๐	๖๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
รวมจำนวนอัตรากำลังงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุที่ต้องการ				๓.๓๕

รายการ	งาน (ต่อปี)	ต่อราย (นาทื)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาทื)	อัตรากำลังที่ ต้องการ
กองช่าง				
๑. งานก่อสร้างและออกแบบควบคุมอาคาร				
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๑๐	๑,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	๒๐	๑,๘๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	๒๐	๓๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
- งานสารบรรณ	๑๐๐	๑๘๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานประเมินราคา	๕๐	๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานควบคุมการก่อสร้าง	๕๐	๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานออกแบบ	๔๐	๓๖๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
รวมจำนวนอัตรากำลังงานก่อสร้างและออกแบบควบคุมอาคารที่ต้องการ				๑.๕๗
๒. งานสาธารณสุขปโภคและผังเมือง				
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	๑๕๐	๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานผังเมือง	๑๒	๕,๔๐๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
- งานสาธารณสุขปโภค	๖๐	๒,๗๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑.๙๖
รวมจำนวนอัตรากำลังงานสาธารณสุขปโภคและผังเมืองที่ต้องการ				๒.๙๖

รายการ	งาน (ต่อปี)	ต่อราย (นาทื)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาทื)	อัตรากำลังที่ ต้องการ
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
๑. งานบริหารการศึกษา				
- งานบริหารวิชาการ	๑๐	๑,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานนิเทศการศึกษา	๑๐	๑,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานสารบรรณ	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
- งานจัดการศึกษา	๑๐	๑๘๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล	๑๐	๑๘๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
- งานบริการและบำรุงรักษาสถานศึกษา	๑๐	๑๘๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
รวมจำนวนอัตรากำลังงานบริหารการศึกษาที่ต้องการ				๐.๕๒
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
- การกิจการศาสนา	๓๐	๑,๘๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๒๐	๑,๘๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
- งานกิจการเด็กและเยาวชน	๕	๓๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
- งานกีฬาและสันทนาการ	๑	๗๒๐	๗๒๐	๐.๐๑
- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม	๑๐	๓๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๐๐	๖๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
รวมจำนวนอัตรากำลังงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่ต้องการ				๑.๒๓

รายการ	งาน (ต่อปี)	ต่อราย (นาทื)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาทื)	อัตรากำลังที่ ต้องการ
กองสวัสดิการสังคม				
๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน				
- งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
- งานเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
- งานเบี้ยยังชีพผู้พิการ	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
- งานลงทะเบียนและข้อมูลเพื่อขอรับเบี้ยยังชีพฯ	๒๐๐	๑๕	๓,๐๐๐	๐.๐๔
- งานระบบสารสนเทศ	๕๐๐	๑๒๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
- งานศูนย์พัฒนาครอบครัว	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
- งานข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท จปฐ.	๖	๗๒๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
- งานส่งเสริมการฝึกอาชีพ	๕	๓๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
รวมจำนวนอัตรากำลังงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชนที่ต้องการ				๑.๐๔
๒. งานสังคมสงเคราะห์				
- งานสงเคราะห์ผู้ได้รับผลกระทบการโรคเอดส์	๑๐	๗๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
- งานสงเคราะห์ช่วยเหลือครอบครัวเด็กยากจน	๒๐	๑,๐๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ				
รวมจำนวนอัตรากำลังงานสังคมสงเคราะห์ที่ต้องการ				๐.๓๕

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u> นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำขยะ	๑	๑	๑	๑				ว่าง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>ลูกจ้างประจำ</u> เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๕๖,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	
สำนักปลัด (๐๑)																		
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	
๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๔	นิติกร	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	
๖	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๐๐๐	๙,๒๔๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๙,๘๔๐	
ลูกจ้างประจำ																		
๗	นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	
พนักงานจ้าง																		
๘	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๓,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๔,๘๐๐	
๑๐	แม่ครัว	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๐๘๐	๑๔๔,๗๒๐	๑๕๐,๖๐๐	
๑๑	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

[illegible]

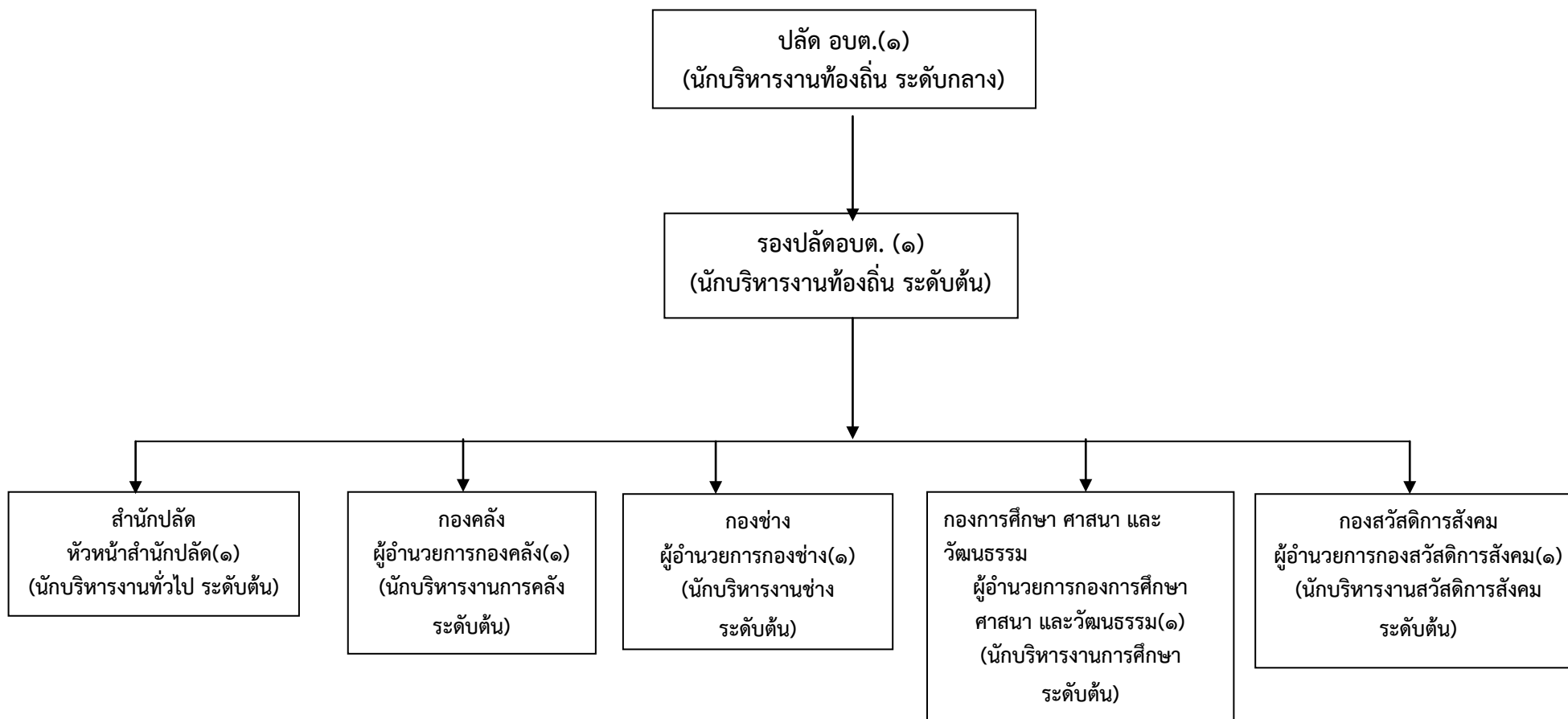
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐		
๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐		
(๔)	รวม		๓๗	๓๒	๘,๓๓๔,๖๖๐	๓๗	๓๗	๓๗				๒๖๓,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๗๖,๙๖๐	๘,๕๙๘,๕๔๐	๘,๘๖๙,๗๔๐	๙,๑๔๖,๗๐๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %															๑,๗๑๙,๗๐๘	๑,๗๗๓,๙๔๘	๑,๘๒๙,๓๔๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๓๑๘,๒๔๘	๑๐,๖๔๓,๖๘๘	๑๐,๙๗๖,๐๔๐	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๑๓	๓๑.๕๗	๓๑.๐๐	

หมายเหตุ

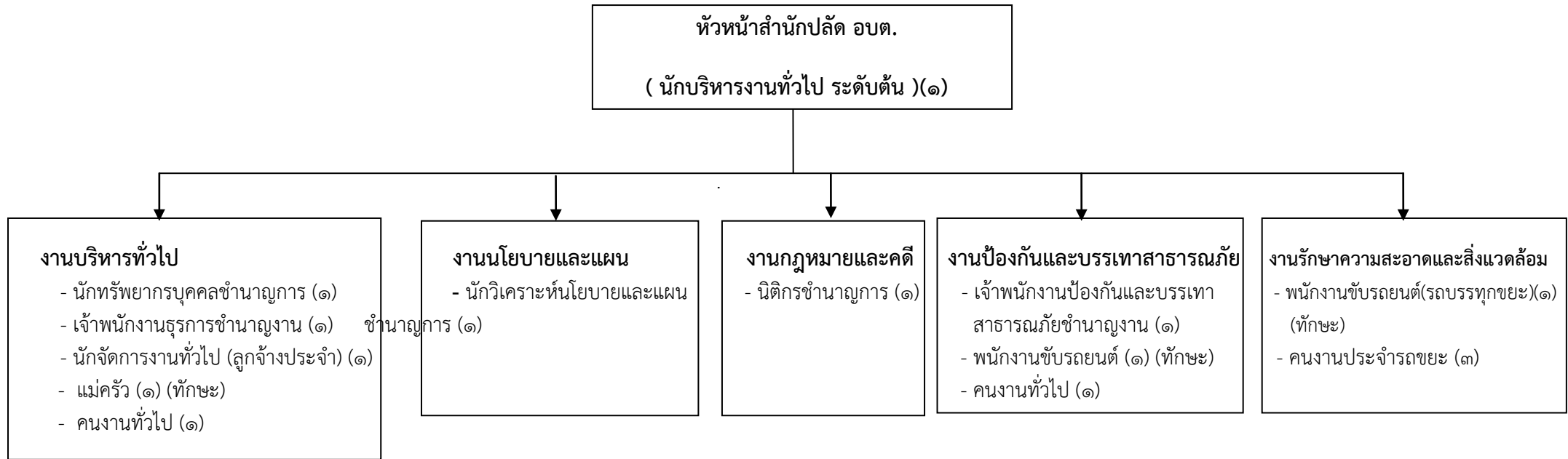
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๓๒,๑๑๑,๗๗๒ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๓๓,๗๑๗,๓๖๑ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๓๕,๔๐๓,๒๒๙ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

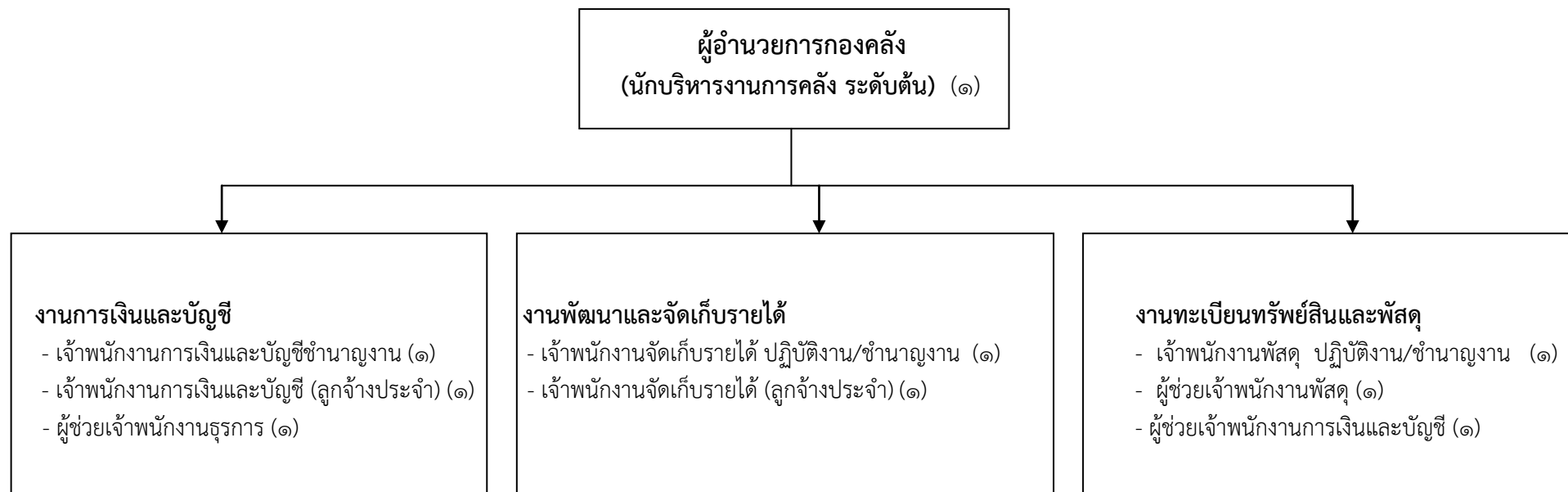


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



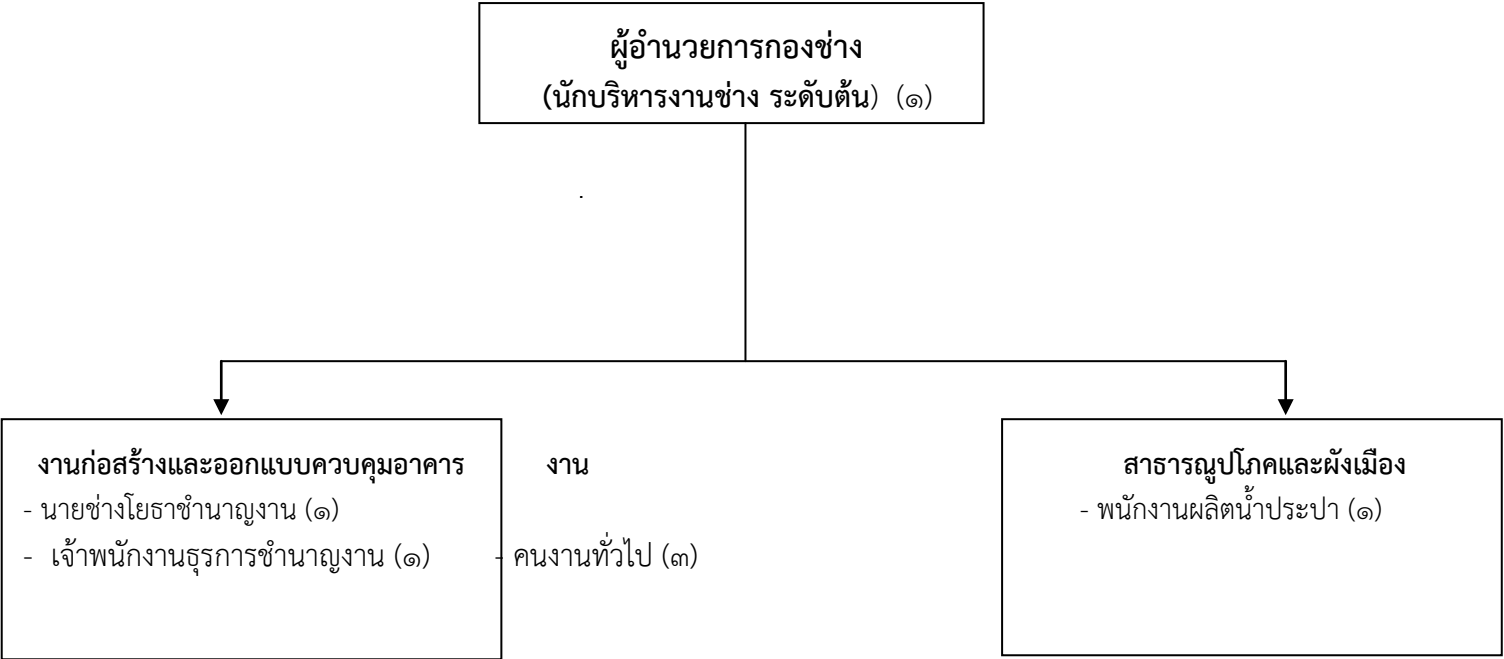
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๒	-	๑	๓	๕

โครงสร้างกองคลัง

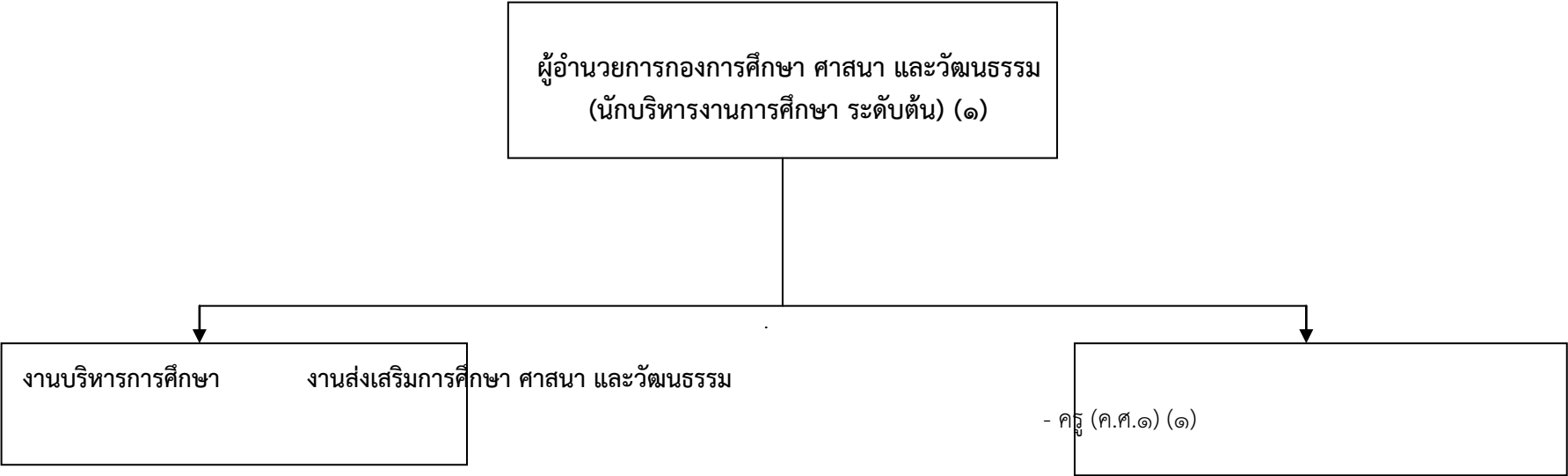


ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๒	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
																ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	๑	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	จ.ส.อ.สุขสันต์ อินทร์ผาย	ป.โท	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๘๘,๑๒๐ (๔๙,๐๑๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	
๒	นางกฤษฎา พรพิมล	ป.โท	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
สำนักปลัด (๐๑)														
๑	นายเฉลิมศักดิ์ รุจิณรงค์	ป.โท	๖๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๖๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๒	นางบังเอิญ ดงสิงห์	ป.โท	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐X๑๒)	-	-	
๓	นางสุภาวดี สมรจิตร	ป.โท	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐X๑๒)	-	-	
๔	นางจุฑามณี ปิ่นเพชร	ป.โท	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X๑๒)	-	-	
๕	นางสาวศิริยุญา ภาชี	ปวส.	๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐X๑๒)	-	-	
๖	นายสำราญ บุญสม	ปวส.	๖๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๖๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๑๗๒,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐X๑๒)	-	-	
ลูกจ้างประจำ														
๗	นางทิพย์วารี ภาธร	ป.ตรี	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐X๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๘	นายบุญส่ง โพธิสา	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๔๓,๒๘๐ (๑๑,๙๔๐X๑๒)	-	-	
๙	นายชาญ ชะภูวจิตร	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	-	-	๑๓๗,๕๒๐ (๑๑,๔๖๐X๑๒)	-	-	
๑๐	นางจันทนา ช่วยรักษิ์	ป.๔	-	แม่ครัว	-	-	-	แม่ครัว	-	-	๑๓๓,๖๘๐ (๑๑,๑๔๐X๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๑	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๑๒	นายสุทธิไชย สรสิทธิ์	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๑๓	นายชาติรี สีลานันท์	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
สำนักปลัด (๐๑)														
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๔	นายชัยวุฒิ ศรีมาลัย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๑๕	- ว่าง -	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
กองคลัง (๐๔)														
๑	นางจริยา จันทาโลก	ป.โท	๖๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๖๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๒	นางกมลลักษณ์ พรหมมาสถิต	ปวส.	๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐X๑๒)	-	-	
๓	- ว่าง -	-	๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๔	- ว่าง -	-	๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
ลูกจ้างประจำ														
๕	นางดารณี ไกรฤกษ์	ปวช.	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐X๑๒)	-	-	
๖	นางสุนัน อินทร์ทะผา	ปวส.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐X๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๗	นางสุนิษา เสมอชาติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๔๑,๐๐๐ (๑๑,๗๕๐X๑๒)	-	-	
๘	นางสาวชนาภรณ์ จันทน้อย	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐X๑๒)	-	-	
๙	นางศิริพร จิตตรีมิตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐X๑๒)	-	-	
กองช่าง ๐๕)														
๑	นายรุ่งพร ผุยเจริญ	ป.ตรี	๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๒	- ว่าง -	-	๖๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๖๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๓	นางยุภาพร เจริญผล	ป.ตรี	๖๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๖๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐X๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง ๐๕)														
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๔	นายอุทัย ทัพสุรีย์	ปวส.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๕	นายสันต์ มั่นทะเลน	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖	นายยศวัฒน์ พรหมมา	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗	นายสมชาย โคนันทะ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)														
๑	นางสาวสุวิมา ถูธิ์จันทิก	ป.โท	๖๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๖๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	นางสาวกชพรรณ มีพรรษางาม	ป.โท	๑๘-๑-๐๐๘๕	ครู		ค.ศ.๑	๑๘-๑-๐๐๘๕	ครู		ค.ศ.๑	๒๓๔,๑๒๐ (๑๙,๕๑๐x๑๒)	-	-	กรมจัดสรร
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)														
๑	นางก้านทอง คำพญา	ป.โท	๖๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๖๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	นางพนิตดา บุญคงธนภัทร์	ป.ตรี	๖๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๖๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐x๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงาน ระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจ ประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้น แก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบ ข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนา พื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุก

คนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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