

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลตาก อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตาก

โทร. ๐-๕๕๘๙-๘๕๘๘

โทรสาร. ๐-๕๕๘๙-๘๕๔๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก	๓๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตากตก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และ) เมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก มีการกำหนดประเภท สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล,

อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตาก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์
ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก มีฐานะเป็นสภาตำบลตากตก ต่อมา มีประกาศ
กระทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เรื่องการจัดตั้ง
องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีฐานะเป็นหน่วยบริหารราชการส่วน
ท้องถิ่นเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอบ้านตาก มีหมู่บ้านใน
ความรับผิดชอบจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๓,๓๖๐ คน ๑,๓๓๔ ครัวเรือน มีเนื้อที่
ประมาณ ๖๗.๕๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๒,๑๓๑ ไร่ ลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบ ประชาชนที่มีอยู่อาศัย
และสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม มีแม่น้ำปิง และห้วยตากไหลผ่าน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทาง
เกษตรเป็นหลัก ทำไร่ ทำนา และเลี้ยงสัตว์

๔.๑ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก

“ตากตกน่าอยู่ เศรษฐกิจพอเพียง ใส่ใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยว
ยั่งยืน การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”

พันธกิจองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก

๑. พัฒนาและปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการวางระบบผังเมืองของท้องถิ่น
ให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้อย่างครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร พัฒนาด้านการศึกษา สาธารณสุข สงเคราะห์และ
การพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหา
ยาเสพติด รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมด้านนันทนาการ
๓. ส่งเสริมความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพในการ
บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างประหยัดและคุ้มค่า สอดคล้องกับศักยภาพพัฒนา
ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๕. ปลุกจิตสำนึกและสร้างบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี
ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวกส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิง
อนุรักษ์
๗. พัฒนาและบริหารจัดการท้องถิ่นโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๘. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วาดภัย อัคคีภัย อุทกภัย ภัยแล้ง ภัยหนาว

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ งานด้านคมนาคมและการขนส่ง
- ๑.๒ งานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการและการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ
- ๑.๓ จัดทำผังเมืองและการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ งานด้านการส่งเสริมการลงทุน
- ๒.๒ งานด้านส่งเสริมการเกษตร
- ๒.๓ งานด้านการพาณิชย์ยกรรม
- ๒.๔ งานด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ งานด้านการส่งเสริมอาชีพ
- ๓.๒ งานด้านการศึกษา
- ๓.๓ งานด้านสิทธิมนุษยชน
- ๓.๔ งานด้านการสาธารณสุข
- ๓.๕ งานด้านกีฬาและนันทนาการ
- ๓.๖ งานด้านส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๗ การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี จารีตประเพณีรักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าและน้ำ
- ๔.๒ งานด้านขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีและด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ งานด้านการบริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐาน
- ๕.๒ งานด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕.๓ งานด้านส่งเสริมประชาธิปไตย
- ๕.๔ งานด้านการรักษาความยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรม
- ๕.๕ งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๖ งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕.๗ งานด้านยาเสพติด

๔.๓ เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมทั่วถึง เพียงพอต่อความต้องการประชาชนและมีความสะดวกในการสัญจร

๒. เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง ซึ่งจะเป็นการรองรับการเข้าประชาคมอาเซียน

๓. เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่พลเมืองดี และอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๔. ประชาชนได้รับการส่งเสริมอาชีพ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต

๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการดูแลด้านสุขภาพอนามัยและการบริการด้านสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง ชุมชนเข้มแข็ง ตลอดจนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริการจัดการ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายทุกภาคส่วนให้เกิดความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๗. เพื่อพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน และรับการอนุรักษ์ฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาปรับปรุงเพื่อยกระดับแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก มีความครบถ้วน และองค์การบริหารส่วนตำบลตากตกสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

(๒) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

(๓) ไม่น้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร

(๔) ระบบท่อประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

(๕) การขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และระบบชลประทานที่มีประสิทธิภาพ

ความต้องการ

(๑) ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ

(๒) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติมให้เพียงพอ

(๓) สร้างถนน ปรับปรุงซ่อมแซมถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ลูกกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

(๔) ให้มีการขุดลอก ขุดหนอง คลองบึง และสระน้ำเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตร

(๕) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

(๖) ปรับปรุงคุณภาพ และความเพียงพอของระบบประปา

(๗) ขยายเขตคลองส่งน้ำให้ทั่วถึง

(๘) สร้างอ่างเก็บน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำใช้ในการเกษตร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(๑) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ และการบริหารจัดการภายในกลุ่ม
- ปัญหาการจำหน่ายและตลาดรองรับผลิตภัณฑ์จากกลุ่ม

(๒) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๒) ฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- (๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- (๕) จัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าครบวงจร

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๒) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๓) จัดสร้างลานกีฬาทุกหมู่บ้าน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

(๑) ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน และผู้นำ

(๒) บุคลากรมีไม่เพียงพอในการบริหารงาน

(๓) ผู้นำขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน

(๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความต้องการ

(๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน

(๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

(๓) จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานให้มีประสิทธิภาพ

(๔) พัฒนาบุคลากร และสมาชิกสภา ผู้นำ ให้มีประสิทธิภาพ

(๕) ฝึกอบรม ศึกษาดูงานให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานและลูกจ้างให้มีคุณภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ และป่าสงวน

(๒) ปัญหาการมีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๒) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) วรรณคดีสร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ ที่สาธารณประโยชน์
- (๒) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ขุดลอกคลอง และสระน้ำที่ตื้นเขิน

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- (๒) การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

ความต้องการ

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล มีห้องสมุดชุมชน ศูนย์สมุนไพรมหาวิทยาลัย
- (๒) ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ และระบบหอกระจายข่าวอย่างทั่วถึง
- (๓) พัฒนาและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ด้านสาธารณสุข และอนามัยแม่และเด็ก

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- (๒) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- (๓) ปัญหาการส่งเสริมการออกกำลังกาย และรักษาสุขภาพ

ความต้องการ

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- (๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- (๓) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- (๔) จัดตั้งศูนย์สมุนไพรมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตกนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตากตกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวันเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก แบ่งออกเป็น ๗ ด้านดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๔) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบริษัษความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบองค์รวมดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ
๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน
๓. การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. มีการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ
๕. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่
๖. มีการกำหนด แผนอัตรากำลังตามโครงสร้างอย่างเหมาะสม
๗. การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แม้งบประมาณจะไม่สมดุล
๘. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ ความสามารถสูง
๙. มีกลุ่มอาชีพหลากหลาย และมีกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์
๑๐. มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถให้ประโยชน์ในการเกษตร

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ภาครัฐเปรียบข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความชัดเจน
๒. พื้นที่ความรับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง
๓. ขาดการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มี มิไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๕. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากเกินไป สำหรับผู้ที่มีความรับผิดชอบ ส่วนผู้ที่ไม่มีความรับผิดชอบนั้น ยังไม่มีข้อกำหนดในการจัดการที่ชัดเจน

- ๖. ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗. ปัญหาความเสื่อมโทรมของพื้นที่มาพร้อมกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๘. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน

โอกาส (Opportunity = O)

- ๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและสร้างความแตกต่างในสินค้า
- ๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓. ส่งเสริมสินค้า OTOP ในตำบล
- ๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
- ๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในชุมชนในครอบครัว
- ๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat = T)

- ๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร
- ๒. วัตถุประสงค์การผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
- ๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
- ๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
- ๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตกเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑. การคมนาคม ถนนหนทางใช้งานได้พอสมควร
- ๒. มีแหล่งน้ำไว้ใช้ในการเกษตร
- ๓. มีแม่น้ำ ลำคลอง ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตพอสมควร

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity = O)

- ๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก กรมทางหลวงชนบท ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
- ๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรค (Threat = T)

- ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นได้มีนโยบายสนับสนุนการดูแลสุขภาพของชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้าน ตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ผู้นำชุมชน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ
๒. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๓. ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาการฝึกอาชีพไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติจริง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลโดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๓. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ

อุปสรรค (Threat = T)

๑. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๒. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลัก

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัยและป้องกัน แก้ไขปัญหาหยาเสพติดในพื้นที่
๕. มีผู้นำชุมชนที่มีความเข้มแข็ง เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาหยาเสพติด

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

๕. ขาดการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม อย่างต่อเนื่อง
๖. ประชาชนส่วนมากยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการกิจกรรมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดตาก มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๕. มีหน่วยงานราชการภายนอกเข้ามাত্রวดตรวจดูแล ช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเงินงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนา ตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ
๔. เยาวชนและประชาชน ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง
๕. ระเบียบกฎหมายเกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจ ชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมอาชีพต่างๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรแล วิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิต ยังไม่มีการ ดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายเกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การวางมาตรการผังเมือง และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๕. ด้านวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) กองสวัสดิการสังคม

กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการแต่ละกอง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการในแต่ละส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานประสานมวลชน - งานอาคารสถานที่และพาหนะ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบังคับและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและรักษาความสงบ - งานฟื้นฟู - งานเทศกิจ 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานประสานมวลชน - งานอาคารสถานที่และพาหนะ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบังคับและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและรักษาความสงบ - งานฟื้นฟู - งานเทศกิจ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการและประสานงาน - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานธุรการ <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บและประมวลผลรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่และประเมินภาษี - งานสิทธิประโยชน์ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและเขื่อน - งานธุรการและข้อมูลก่อสร้าง 	<p>๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการและประสานงาน - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานธุรการ <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บและประมวลผลรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่และประเมินภาษี - งานสิทธิประโยชน์ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและเขื่อน - งานธุรการและข้อมูลก่อสร้าง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและออกแบบ - งานประมาณราคาก่อสร้าง - งานควบคุมงานก่อสร้าง <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมอาคารและผังเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานบริการและประสานสาธารณูปโภค <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>ก. งานแผน และวิชาการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. จัดกระบวนการรวบรวม และวิเคราะห์ระบบ สารสนเทศด้านการศึกษาขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ๓. พัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมนวัตกรรมเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา ๔. งานการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน <p>ข. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ๒. งานกิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชน ๓. งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ ๔. งานบริหารทั่วไป <p>งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและออกแบบ - งานประมาณราคาก่อสร้าง - งานควบคุมงานก่อสร้าง <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมอาคารและผังเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานบริการและประสานสาธารณูปโภค <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>ก. งานแผน และวิชาการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. จัดกระบวนการรวบรวม และวิเคราะห์ระบบ สารสนเทศด้านการศึกษาขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ๓. พัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมนวัตกรรมเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา ๔. งานการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน <p>ข. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ๒. งานกิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชน ๓. งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ ๔. งานบริหารทั่วไป <p>งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ก. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้าน สุขาภิบาลทั่วไป ด้านสุขาภิบาลโรงงาน ด้าน สุขาภิบาลอาหาร และสถานประกอบการด้าน อาชีพอนามัย</p> <p>ข. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านอนามัย ชุมชน ด้านสาธารณสุขมูลฐาน ด้านสุศึกษา ด้านการควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ ด้าน การป้องกันยาเสพติด</p> <p>ค. งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการ ควบคุม สิ่งปฏิกูลด้านการรักษาความสะอาดและขนถ่าย สิ่งปฏิกูล ด้านการกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</p> <p>ง.งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านส่งเสริม และเผยแพร่ด้านควบคุมมลพิษ ด้านการศึกษา และวิเคราะห์ผลกระทบ สิ่งแวดล้อม ด้านการ ติดตามตรวจสอบ</p> <p>จ. งานควบคุมโรค มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านเฝ้าระวัง ด้านระบาดวิทยา ด้านโรคติดต่อและสัตว์นำ โรค ด้านโรคเอดส์</p> <p>ฉ. งานบริการสาธารณสุข มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านรักษา และพยาบาลด้านชั้นสูตรสาธารณสุข ด้าน เภสัชกรรมด้านทันตกรรม ด้านสัตวแพทย์ และกิจการโรงฆ่าสัตว์</p>	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ก. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้าน สุขาภิบาลทั่วไป ด้านสุขาภิบาลโรงงาน ด้าน สุขาภิบาลอาหาร และสถานประกอบการด้าน อาชีพอนามัย</p> <p>ข. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านอนามัย ชุมชน ด้านสาธารณสุขมูลฐาน ด้านสุศึกษา ด้านการควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ ด้าน การป้องกันยาเสพติด</p> <p>ค. งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการควบคุมสิ่ง ปฏิกูล ด้านการรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่ง ปฏิกูล ด้านการกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</p> <p>ง.งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านส่งเสริม และเผยแพร่ด้านควบคุมมลพิษ ด้านการศึกษา และวิเคราะห์ผลกระทบ สิ่งแวดล้อม ด้านการ ติดตามตรวจสอบ</p> <p>จ. งานควบคุมโรค มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านเฝ้าระวัง ด้านระบาดวิทยา ด้านโรคติดต่อและสัตว์นำ โรค ด้านโรคเอดส์</p> <p>ฉ. งานบริการสาธารณสุข มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านรักษา และพยาบาลด้านชั้นสูตรสาธารณสุข ด้าน เภสัชกรรมด้านทันตกรรม ด้านสัตวแพทย์ และกิจการโรงฆ่าสัตว์</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาเยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานธุรการและข้อมูลทั่วไป - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย 	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาเยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานธุรการและข้อมูลทั่วไป - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานจ้างภารกิจ(มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานจ้างทั่วไป ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๙	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักปลัด		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐				
๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
๖	พนักงานจ้าง คนงาน	๑	๑	๑	๑				
รวมกองคลัง		๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองช่าง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองการศึกษาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑	กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองสวัสดิการสังคม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวม	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗				

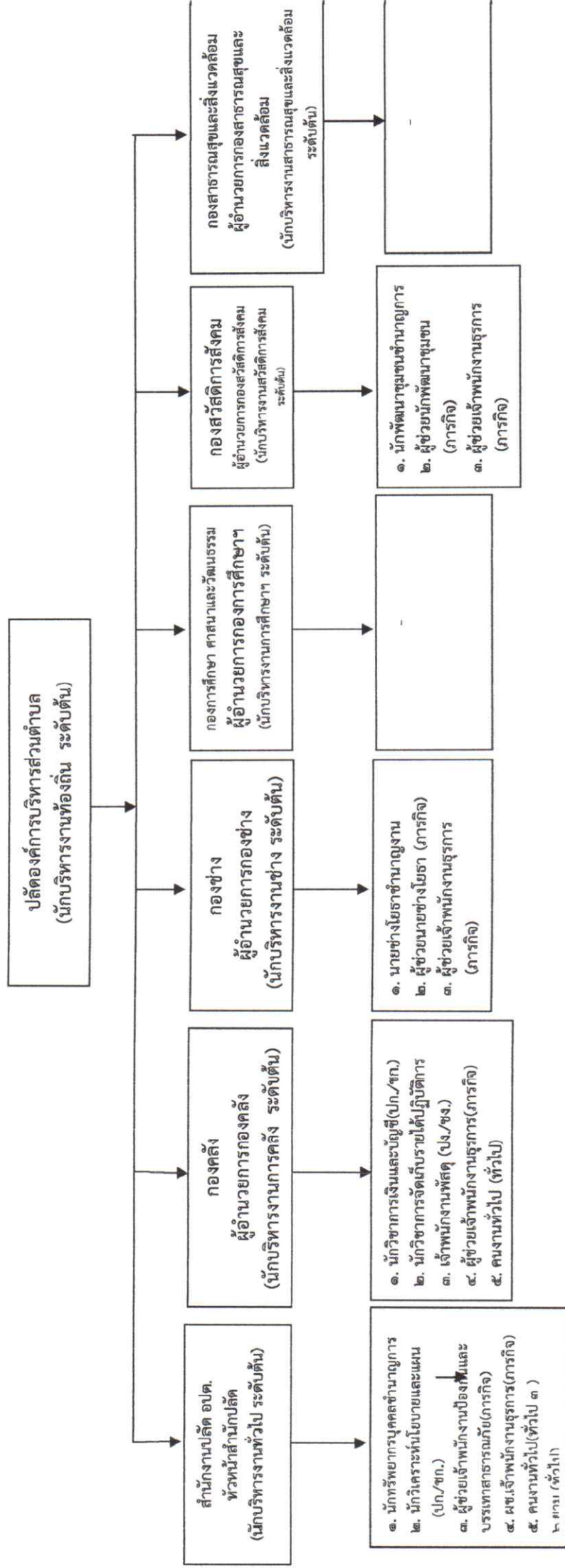
๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (เดิม)

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในข่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัด	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๓๒๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๕๐	๒๐,๘๘๐	๒๑,๘๑๐	๕๑๐,๒๔๐	๕๓๑,๑๒๐	๕๕๒,๐๑๐				
๒	พนักงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐				
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐				ว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๑๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๑,๙๘๐	๓๗๔,๕๘๐				
	พนักงานจ้าง																			
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๔,๕๖๐				
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๔๐๐				
๗	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๘	คนงาน		๓	๑	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐				
๙	พนักงานสุมน้ำ		๑	๑	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐				เลิกจ้าง
	กองคลัง																			
	พนักงานส่วนตำบล																			
๑๐	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๔,๒๔๐	๑	๑	-	-	-	๒๐,๘๘๐	๒๓,๔๐๐	๒๕,๙๒๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๗๑,๓๖๐				
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐				
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๙๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๙,๒๔๐	๓๐๙,๕๐๐				
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๕๗,๕๒๐	๒๖๗,๒๔๐	๒๗๖,๕๒๐				
	พนักงานจ้าง																			
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๔,๕๖๐				
๑๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
	รวม/ยอดยกไป		๑๕	๑๑	๓,๙๘๓,๓๘๐	๑๗	๑๗	๐	๐	๐	๑๓๖,๙๘๐	๑๔๒,๖๒๐	๑๔๗,๖๒๐	๔,๑๒๐,๓๖๐	๔,๒๖๑,๙๘๐	๔,๔๐๓,๖๔๐				

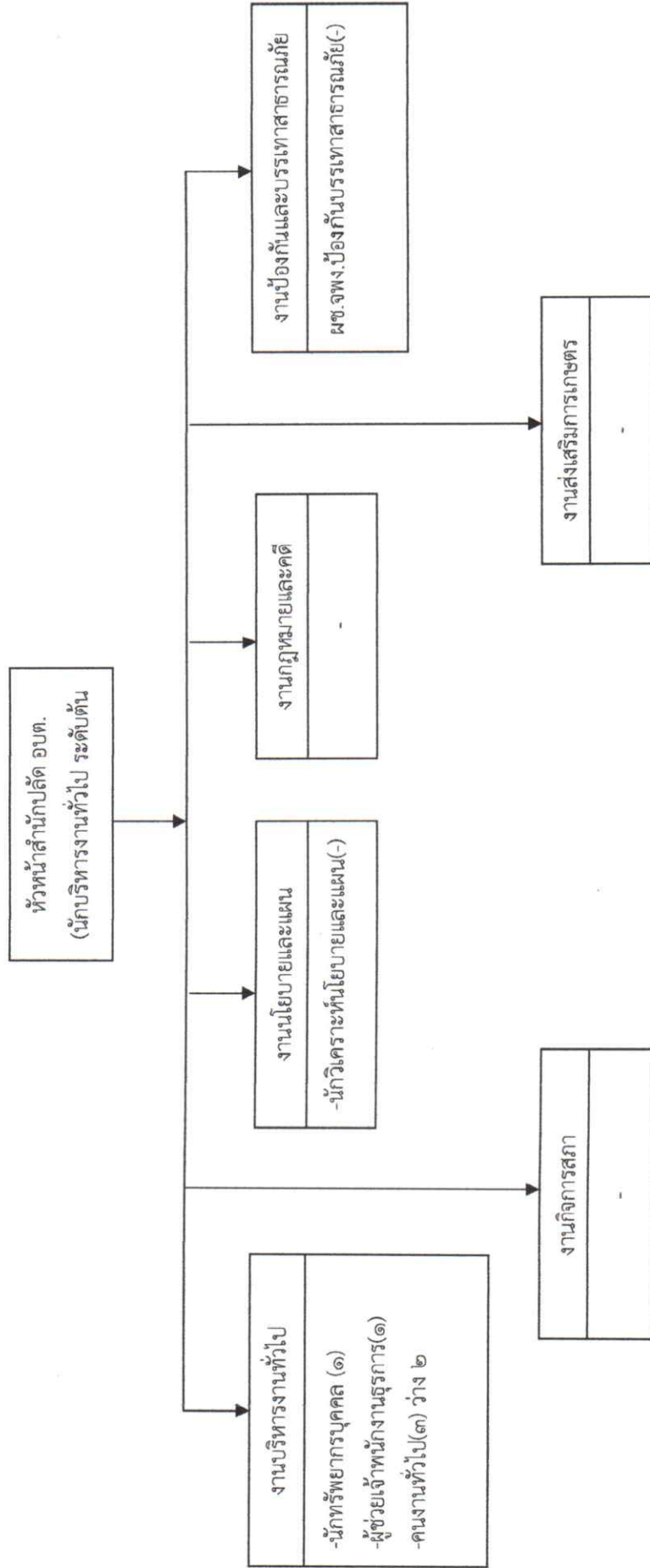
ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ชำรงหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)					หมายเหตุ	
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
	รวม/ยอดยกไป		๑๕	๑๑	๓,๙๘๒,๓๘๐	๑๗	๑๗	๑๗	๐	๐	๐	๑๓๖,๙๘๐	๑๔๒,๖๒๐	๑๔๗,๖๖๐	๔,๑๑๙,๓๖๐	๔,๒๖๑,๙๘๐	๔,๔๐๙,๖๔๐	๐
	กองช่าง																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๑๖	ผอ.กองช่าง(นักบริหารช่าง)	ต้น	๑	๑	๓,๓๕๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๙๒๐	๑๘,๙๒๐	๑๘,๙๒๐	๓,๓๘๖,๕๖๐	๓,๔๐๕,๕๘๐	๓,๔๒๔,๕๐๐	
๑๖	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒,๙๓๑,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๓,๐๐๗,๙๒๐	๓,๐๒๖,๖๐๐	๓,๐๔๕,๒๘๐	
	พนักงานจ้าง																	
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑,๕๑๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑,๕๒๖,๘๔๐	๑,๕๔๖,๘๐๐	๑,๕๖๖,๘๐๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑,๔๔๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑,๔๖๐,๘๘๐	๑,๔๘๐,๘๔๐	๑,๕๐๐,๘๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๒๐	ผอ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔,๓๕๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔,๔๑๘,๒๒๐	๔,๔๓๗,๘๔๐	๔,๔๕๖,๔๖๐	ว่าง
	กองการศึกษา																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๒๑	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๔,๓๕๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔,๕๖๖,๘๔๐	๔,๕๘๖,๘๐๐	๔,๖๐๖,๘๐๐	ว่าง
	กองสวัสดิการสังคม																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๒๒	ผอ.กองสวัสดิการ	ต้น	๑	-	๔,๓๕๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔,๕๖๖,๘๔๐	๔,๕๘๖,๘๐๐	๔,๖๐๖,๘๐๐	ว่าง
๒๓	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒,๗๖๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๗,๑๖๐	๑๗,๓๖๐	๓,๐๒๑,๘๘๐	๓,๐๔๑,๘๔๐	๓,๐๖๑,๘๐๐	
	พนักงานจ้าง																	
๒๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒,๓๓๙,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒,๔๔๘,๘๘๐	๒,๔๖๘,๘๔๐	๒,๔๘๘,๘๐๐	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑,๓๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๕,๙๒๐	๖,๐๐๐	๑,๓๕๙,๒๘๐	๑,๓๗๙,๒๔๐	๑,๓๙๙,๒๐๐	ว่าง
(๔)	รวม		๒๕	๑๘	๑,๐๘๙,๙๔๐	๒๗	๒๗	๒๗	๐	๐	๐	๕๕,๖๖๐	๕๗,๒๒๐	๕๘,๑๘๐	๗,๙๙๙,๖๖๐	๘,๐๗๙,๖๒๐	๘,๑๕๙,๕๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)																	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน (๖)* ๑๐๐/(๗)																	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

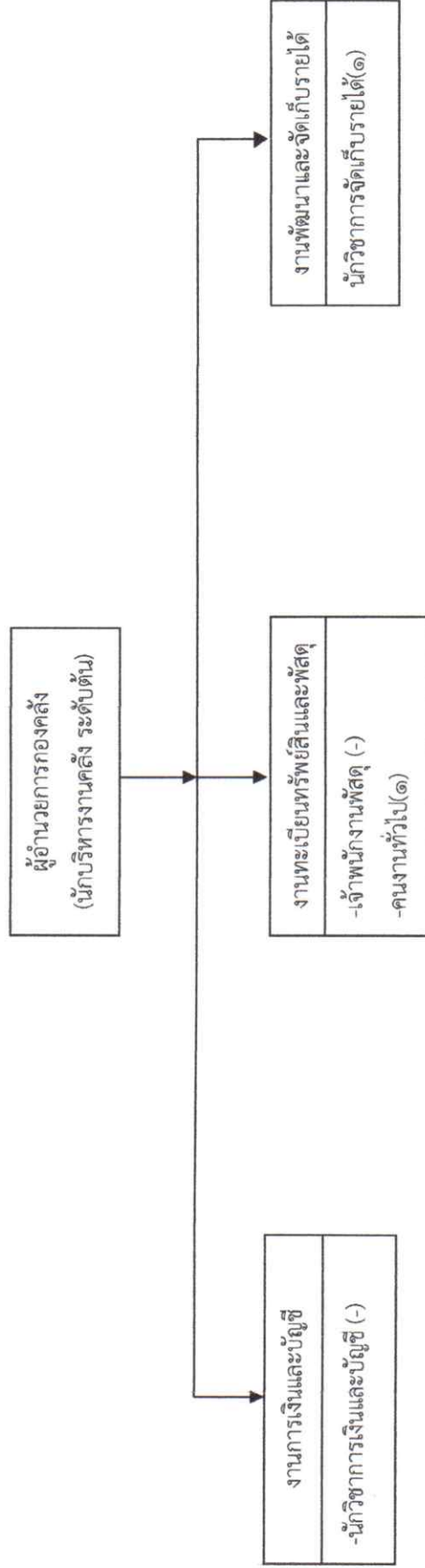
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก



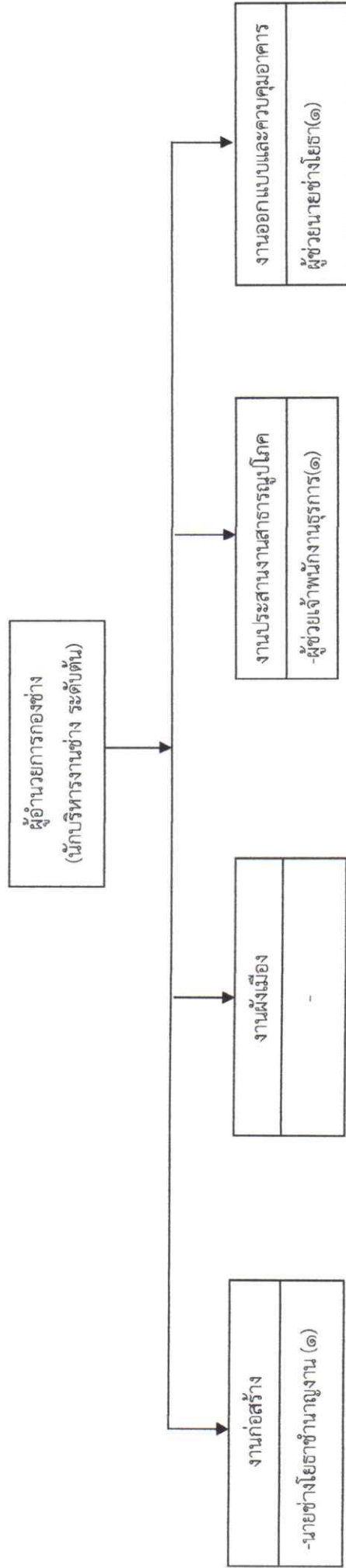
โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



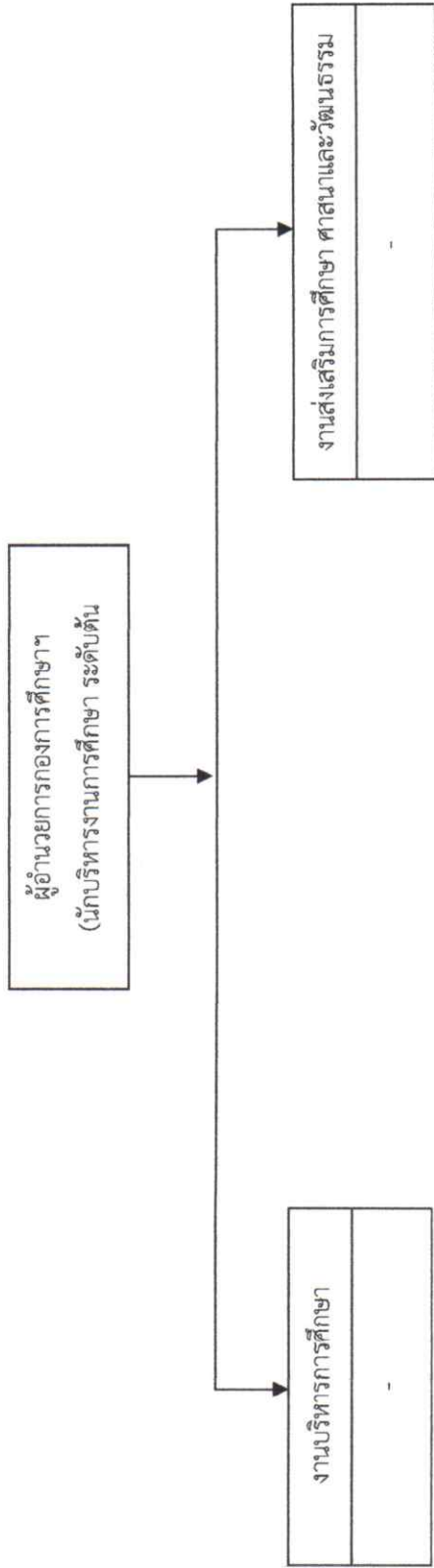
โครงสร้างของกองคลัง



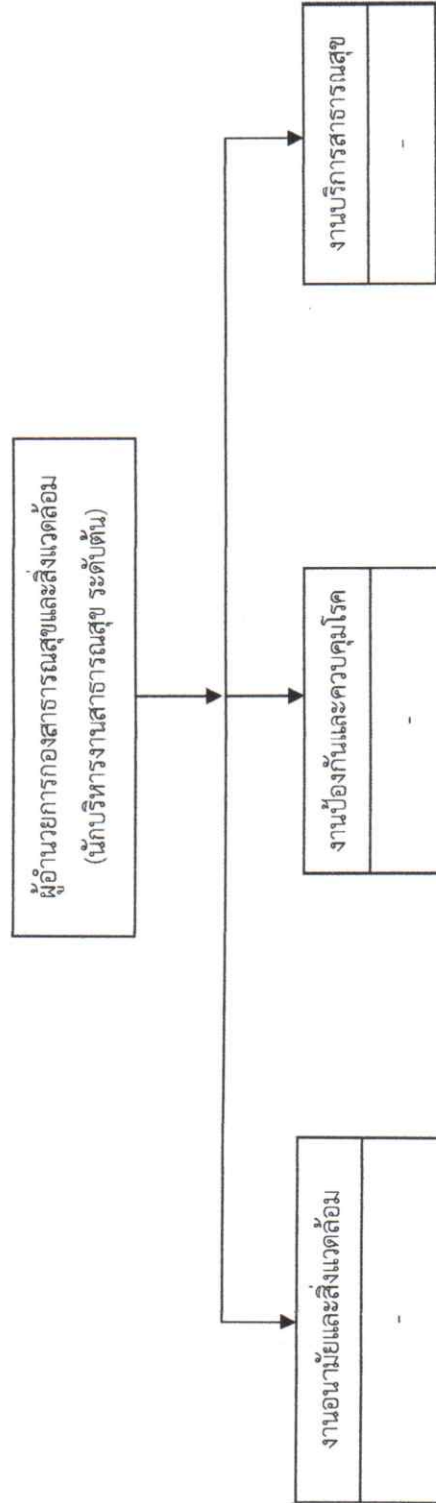
โครงสร้างของกองช่าง



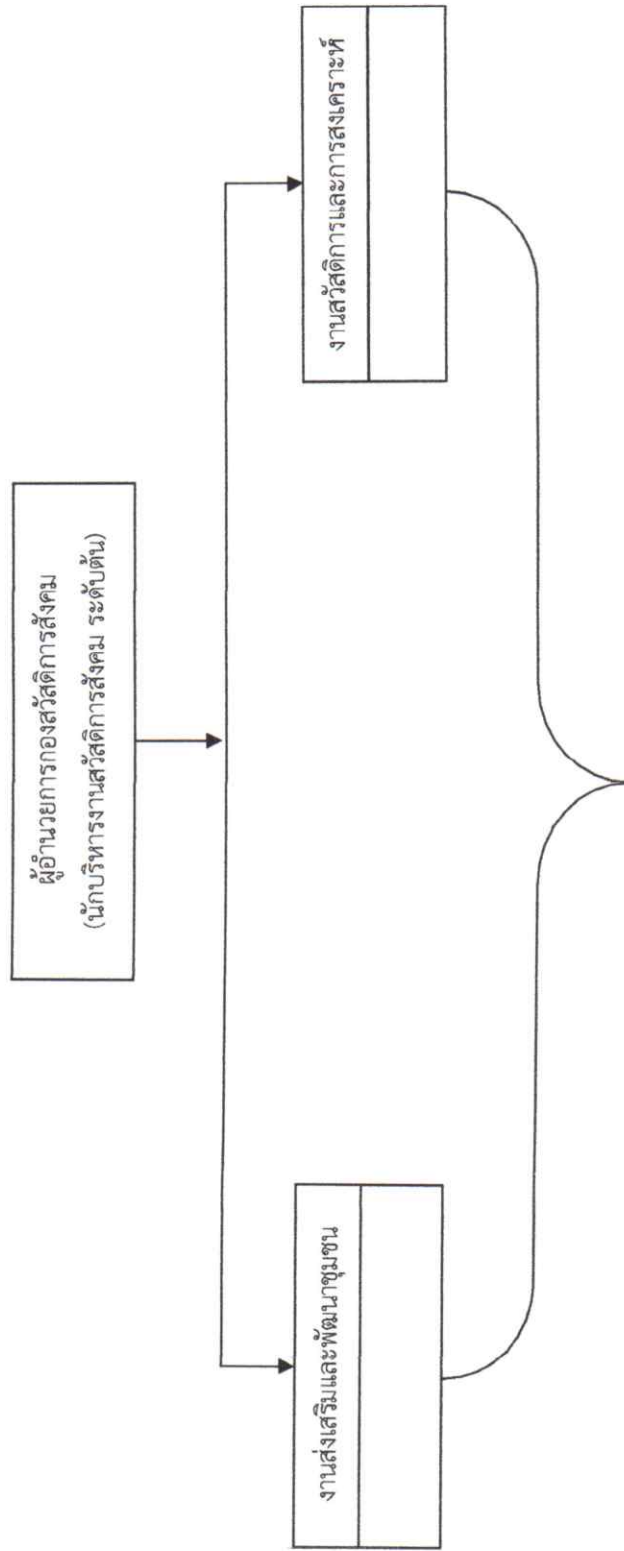
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กองอำนวยการส่งเสริม				กองอำนวยการส่งเสริม				ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล														
๑	-	-	๑๖-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑๖-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (บริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๘๘,๐๐๐	-	-
สำนักงานปลัด														
๒	นางสาวณัฐา กิ่งทาบญ	ป.โท	๑๖-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๖-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๕๖๐,๐๐๐	-	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา ขอ ก.จ.บ.๗. แยกเขต.
๓	-	-	๑๖-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ	ป.ชก.	๑๖-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ	ป.ชก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔	นางศรีนภัสร์ เทพเสด็จเกียรติ	ป.ตรี	๑๖-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑๖-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๕๖,๖๐๐	-	-	
ลูกจ้างประจำ														
๕	นายเบญจพล กางคำแพ	ม.๓	-	พนักงานสุบนำ	-	-	-	พนักงานสุบนำ	-	-	-	-	-	ลูกจ้างประจำย้ายโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๖	นายศรบุษ มิ่งเชียง	ป.รส	-	ผ.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	-	ผ.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	๑๕๗,๕๐๐	-	-	
๗	นางสาวสุกัญญา ทิเอียม	ป.ชช.	-	ผ.จพง.ธุรการ	-	-	-	ผ.จพง.ธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๘	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	ตำแหน่งว่าง
๙	นายสงกรานต์ คำคำทรัพย์	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๑๐	นางนงนุช นิ่มม่อน	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๑๑	นางสาววิภาดา ตาตุ้ม	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๑๒	นายณภัทร พุฒเกษ	ป.ตรี	-	พนักงานสุบนำ	-	-	-	พนักงานสุบนำ	-	-	-	-	-	พนักงานจ้างย้ายโอน
๑๓	นายณร โตสน	ม.๓	-	พนักงานสุบนำ	-	-	-	พนักงานสุบนำ	-	-	-	-	-	พนักงานจ้างย้ายโอน
กองคลัง														
๑๔	นางชนิตดา มั่นเมือง	ป.โท	๑๖-๓๐-๑๔๒๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๖-๓๐-๑๔๒๐๖-๐๐๑	ผ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๘๘,๕๐๐	๕๒๐,๐๐๐	-	
๑๕	นางสาวณัฐา คงนิตย์	ป.ตรี	๑๖-๓๐-๑๔๒๐๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๑๖-๓๐-๑๔๒๐๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	
๑๖	-	-	๑๖-๓๐-๑๔๒๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ชก.	๑๖-๓๐-๑๔๒๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ชก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	
๑๗	-	-	๑๖-๓๐-๑๔๒๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานสถิติ	-	-	-	นักวิชาการสถิติ	วิชาการ	ป.ร.ง.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๘	นางสาวไฉกรรภ์ เปรมผล	ป.รส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๑๑๕,๕๐๐	-	๒๑,๕๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กองอัตรากำลังเดิม			กองอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น/เงินค่าตอบแทน
กองช่าง														
๑๙	นายชนพันธ์ ศรีธิดา	ป.ตรี	๑๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารกองช่าง)	อำนาจ ท้อสิน	ต้น	๑๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารกองช่าง)	อำนาจ ท้อสิน	ต้น	๓๓๓,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	-	
๒๐	นายปิยะกุล ภาชนะวิทย์	ป.ส.	๑๖-๓-๐๕-๕๒๑๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๑๖-๓-๐๕-๕๒๑๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๒๔๕,๒๖๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๑	นายสุรพงษ์ จิตตง	ป.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๓,๕๐๐	-	-	
๒๒	นางสาวศศิธร เรืองจันทร์	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๒๕,๕๕๐	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
๒๓	-	-	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารกองการศึกษา)	อำนาจ ท้อสิน	ต้น	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	อำนาจ ท้อสิน	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	อยู่ระหว่างทำดำเนินการสรรหา ของ ก.จ., ก.น. และ ก.อบต.
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม														
๒๔	-	-	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารกองการศึกษา)	อำนาจ ท้อสิน	ต้น	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	อำนาจ ท้อสิน	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	อยู่ระหว่างทำดำเนินการสรรหา ของ ก.จ., ก.น. และ ก.อบต.
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๕	-	-	-	ผ.จ.พง.สาธารณสุขชุมชน	-	-	-	ผ.จ.พง.สาธารณสุขชุมชน	-	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	ตำแหน่งว่าง
กองสวัสดิการสังคม														
๒๖	-	-	๑๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการฯ (นักบริหารสวัสดิการสังคม)	อำนาจ ท้อสิน	ต้น	๑๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการฯ	อำนาจ ท้อสิน	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	อยู่ระหว่างทำดำเนินการสรรหา ของ ก.จ., ก.น. และ ก.อบต.
๒๗	นางสาววิลากรณ คำนิมพันธ์	ป.ตรี	๑๖-๓-๑๑-๒๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ขก.	๑๖-๓-๑๑-๒๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ขก.	๓๓๑,๖๔๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๘	นางมณี ทัพเยี่ยม	ป.ตรี	-	ผ.ช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผ.ช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๑๓,๖๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้เป็นปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความ สมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมี การวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดย กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความ ต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วย ตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามา ใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและบริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย