

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม
อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) พิจารณานั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม แล้วอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายศิริวัฒน์ ฝักคง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ. ศ. ๒๕๔๒

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

สารบัญ

เรื่อง

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม	๑๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่างามจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๑

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	๔๒
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	๔๓
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในของ อบต.	๕๐
- ประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
- ร่างประกาศ คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๕๙
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑	๖๐

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลระยะ ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำงาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทำงาน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำงาน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทำงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำงาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างามบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลมะขามสูง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ประมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและความต้องการของประชาชน ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาน้ำท่วมขัง การระบายน้ำที่อยู่อาศัยและพื้นที่ทำการเกษตร
- ๑.๔ ระบบประปาไม่ได้คุณภาพ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการจ้างงาน

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ๒.๑.๑ ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ๒.๑.๒ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ การกำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกวิธี ทำให้ประชาชนทิ้งขยะริมถนน/แม่น้ำ ทำให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ ชุมชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๓ กลิ่น/ภาวะมลพิษจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ และสถานประกอบการต่างๆ

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ ขวัญกำลังใจของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

☞ สภาพปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙

☞ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ตั้งอยู่เลขที่ หมู่ ๑๓ ถนนวัดโบสถ์ - โป่งแค ตำบลท่างาม อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอวัดโบสถ์ ประมาณ ๙ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดพิษณุโลก ประมาณ ๓๒ กิโลเมตร

☞ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม มีพื้นที่ทั้งหมด ๓๖,๑๒๕ ไร่ หรือจำนวน ๑๐๑ ตารางกิโลเมตร

☞ ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มสองฝั่งแม่น้ำแควน้อย โดยบริเวณริมสองฝั่งแม่น้ำ จะเป็นที่อยู่อาศัยหนาแน่นและจะถัดออกไปสู่แนวเขตตำบล ทั้งสองด้านเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเกษตรกรรม เช่น ทำนา การปลูกพืชไร่ การปลูกไม้ยืนต้น การเลี้ยงสัตว์ มีลำน้ำแควน้อยไหลผ่านระยะทางประมาณ ๑๐ กิโลเมตร เป็นแหล่งน้ำสำคัญสำหรับการอุปโภคบริโภค และการเกษตร

☞ เขตการปกครอง/จำนวนหมู่บ้าน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม มีหมู่บ้านทั้งหมด ๑๓ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่	บ้าน
หมู่ ๑	บ้านสวนปาน
หมู่ ๒	บ้านหนองปลิง
หมู่ ๓	บ้านท่างาม
หมู่ ๔	บ้านใหม่ไต้
หมู่ ๕	บ้านยาง
หมู่ ๖	บ้านเขาไร่ศรีราชา
หมู่ ๗	บ้านใหม่เหนือ
หมู่ ๘	บ้านวังหนองแดง
หมู่ ๙	บ้านปึกตามี
หมู่ ๑๐	บ้านหัวคองคา
หมู่ ๑๑	บ้านหัววัง
หมู่ ๑๒	บ้านวังเจ๊ก
หมู่ ๑๓	บ้านหนองสลุง

☞ อาณาเขต

เขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ คือ
ทิศเหนือติดต่อกับ ตำบลบ้านยาง อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก
ทิศใต้ติดต่อกับ ตำบลบ้านป่า อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
ทิศตะวันออกติดต่อกับ ตำบลบ้านยาง อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก
ทิศตะวันตกติดต่อกับ ตำบลวัดโบสถ์ อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

☞ ประชากร

ประชากรรวมทั้งหมด ๕,๓๒๙ คน แยกเป็นชาย ๒,๖๒๔ คน หญิง ๒,๗๐๕ คน
จำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๑,๘๘๙ ครัวเรือน จำนวนประชากร แยกแต่ละหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	บ้าน	ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)	ครัวเรือน
๑	บ้านสวนป่า	๓๖๖	๓๙๓	๗๕๙	๒๙๑
๒	บ้านหนองปลิง	๓๔๑	๓๕๒	๖๙๓	๒๒๗
๓	บ้านท่างาม	๓๔	๓๐	๖๔	๒๒
๔	บ้านใหม่ใต้	๑๙๒	๑๙๐	๓๘๒	๑๔๙
๕	บ้านยาง	๒๐๗	๒๐๐	๔๐๗	๑๓๙
๖	บ้านเขาไร่ศรีราชา	๔๗๖	๔๔๙	๙๒๕	๒๘๕
๗	บ้านใหม่เหนือ	๒๓๖	๒๖๔	๕๐๐	๒๑๐
๘	บ้านวังหนองแดง	๑๖๑	๑๖๓	๓๒๕	๑๐๑
๙	บ้านปักตามี	๑๗๒	๑๗๑	๓๔๓	๑๐๕
๑๐	บ้านหัวคองคา	๑๙๗	๒๑๙	๔๑๖	๑๕๒
๑๑	บ้านหัววัง	๙๘	๑๒๔	๒๒๒	๘๓
๑๒	บ้านวังเจ๊ก	๗๗	๗๒	๑๔๙	๕๒
๑๓	บ้านหนองสลุง	๙๙	๑๐๖	๒๐๕	๗๓
รวม		๒,๖๕๖	๒,๗๓๓	๕,๓๘๙	๑,๘๘๙

สภาพทางเศรษฐกิจ

☞ อาชีพ

อาชีพของราษฎรในเขตตำบลท่างาม ส่วนใหญ่มีอาชีพด้านเกษตรกรรมอาชีพนอกภาคเกษตรกรรมที่สำคัญ ได้แก่ อาชีพรับจ้างทั่วไป การค้าขาย พนักงานบริษัทเอกชน และอื่นๆ

☞ เศรษฐกิจส่วนรวมของ อบต. สภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เป็นการเกษตรกรรม ที่ปลูกข้าวเป็นหลัก พืชอื่น ๆ เช่น ถั่วลิสง ข้าวโพด การเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ สุกร ไก่ ปลาน้ำจืด เป็นต้น ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีการรวมกลุ่มของแม่บ้านในกลุ่มสมุนไพรรูปต่าง ๆ กลุ่มผลิตภัณฑ์กะลา กลุ่มแม่บ้านทำพริกแกง กองทุนต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น

☞ การเกษตร

- พื้นที่การเกษตรทั้งหมด จำนวน ๖๓,๑๒๕ ไร่

สภาพทางสังคม

☞ การศึกษา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสถานศึกษา/แหล่งศึกษาหาความรู้ จำนวน ๘ แห่ง

- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๒	แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๓	แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน	-	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๒	แห่ง

☞ การสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จำนวน	๒	แห่ง
- โรงพยาบาลแม่และเด็ก	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน	จำนวน	๑๓	แห่ง
- คลินิกเอกชน	จำนวน	๑	แห่ง

☞ สถาบันและองค์กรศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์	จำนวน	๕	แห่ง
- มัสยิด	จำนวน	-	แห่ง
- ศาลเจ้า	จำนวน	-	แห่ง
- โบสถ์	จำนวน	-	แห่ง

☞ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

องค์การบริหารส่วนตำบลทำงาน อยู่ในเขตการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร วัดโบสถ์ โดยจะมีสายตรวจจักรยานยนต์ ออกตรวจตรวจดูแลความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่เป็นระยะ ๆ

- หน่วยบริการประชาชน	จำนวน	๑	แห่ง
- ติดตั้งไฟรัยทาง	จำนวน	๔	แห่ง

☞ การโทรคมนาคม

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำงาน มีหอกระจายข่าว/เสียงตามสาย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- โทรศัพท์ มีคู่สายโทรศัพท์บ้านส่วนใหญ่ประชาชนใช้โทรศัพท์มือถือ เพราะมีความสะดวกสบายในพกพา และสามารถติดต่อได้สะดวกและรวดเร็ว

- หอกระจายข่าว/เสียงตามสาย จำนวน ๑๓ แห่ง

☞ การไฟฟ้า

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำงาน จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ จำนวน ๑,๘๗๙ ครัวเรือน และจำนวนครัวเรือนที่ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ จำนวน ๑๐ ครัวเรือน

☞ การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลทำงาน มีระบบประปาของหมู่บ้าน จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน แต่ยังไม่เพียงพอต่อการใช้น้ำในการอุปโภคและบริโภค

ศักยภาพของท้องถิ่น

☞ จำนวนบุคลากรทางการเมือง/การบริหาร แยกเป็น

- คณะผู้บริหาร	๔ คน	ชาย	๔ คน	หญิง	- คน
- สมาชิกสภา อบต.	๒๖ คน	ชาย	๑๕ คน	หญิง	๑๕ คน
- พนักงานส่วนตำบล	๑๓ คน	ชาย	๖ คน	หญิง	๗ คน
- ลูกจ้างประจำ	๒ คน	ชาย	๒ คน	หญิง	- คน
- พนักงานจ้าง	๑๕ คน	ชาย	๗ คน	หญิง	๘ คน

☞ ระดับการศึกษาของบุคลากร

◇ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประถมศึกษา	-	คน
มัธยมศึกษา	๒๖	คน
อาชีวศึกษา	-	คน
ปริญญาตรี	-	คน
สูงกว่าปริญญาตรี	-	คน

◇ คณะผู้บริหาร

ประถมศึกษา	-	คน
มัธยมศึกษา	๑	คน
อาชีวศึกษา	๑	คน
ปริญญาตรี	๒	คน
สูงกว่าปริญญาตรี	-	คน

◇ พนักงานส่วนตำบล

ประถมศึกษา	-	คน
มัธยมศึกษา	-	คน
อาชีวศึกษา	-	คน
ปริญญาตรี	๗	คน
สูงกว่าปริญญาตรี	๖	คน

ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

☞ การรวมกลุ่มของประชาชน

- กองทุน SML	๖	กลุ่ม
- กลุ่มอาชีพ	๕	กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์	๒	กลุ่ม
- กองทุนหมู่บ้าน	๑๙	กลุ่ม
- กองสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์	๒	กลุ่ม

จุดเด่นของพื้นที่ (ที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบล)

☞ จุดเด่นของตำบลท่างาม คือ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มสองฝั่งแม่น้ำแควน้อย โดยบริเวณริมสองฝั่งแม่น้ำจะเป็นที่อยู่อาศัยหนาแน่นและถัดออกไปสู่แนวเขตตำบลทั้งสองด้านเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเกษตรกรรม เช่น ทำนา การปลูกพืชไร่ การปลูกต้นไม้ยืนต้น การเลี้ยงสัตว์ มีลำน้ำแควน้อยไหลผ่านระยะทางประมาณ ๑๐ กิโลเมตร เป็นแหล่งสำคัญสำหรับการอุปโภคบริโภค และการเกษตร

ต่าง ๆ ดังนี้

☞ ความต้องการของประชาชน

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแกแบ่งออกเป็นด้าน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
 - ๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
 - ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
 - ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
 - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
 - ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
 - ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
 - ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้แก่ชุมชนต่างๆ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
 - ๗.๒ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ บุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 - ๗.๓ สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี ฯลฯ
 - ๗.๔ เสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานลูกจ้าง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ทราบถึงภาพรวมการพัฒนาของ อบต. ในอนาคต และสามารถนำมาตรวจสอบแผนพัฒนาว่ามีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนา อบต. อย่างมีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์การพัฒนา

วิสัยทัศน์ หมายถึง ถ้อยแถลงที่ระบุถึงสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ในที่นี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลท่างาม กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

องค์กรบริหารส่วนตำบลท่างาม ในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางมีหน้าที่ที่ต้องดูแลทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ วิสัยทัศน์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม โครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุข การศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งองค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ” โดยมุ่งหวังให้ประชาชนอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข ได้รับการบริการตามอำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นชุมชนปลอดภัยจากอบายมุขและยาเสพติด เยาวชนในเขตพื้นที่มีคุณภาพ ประชาชนในเขตพื้นที่มีความสามัคคีกันและเป็นพลังพัฒนาตำบลให้มีความเจริญ ซึ่งในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ส่งผลให้องค์กรบริหารส่วนตำบลท่างามสามารถดำเนินการตามนโยบายและแผนงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลท่างาม จึงกำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้

“ตำบลปลอดภัย ยาเสพติด เศรษฐกิจดี วิถีพอเพียง ชุมชนเข้มแข็ง สืบสานวัฒนธรรม ก้าวล้ำเทคโนโลยี”

พันธกิจหลักในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ☛ พันธกิจ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคมนาคมขนส่งและการจัดการผังเมือง

- ☛ พันธกิจ สร้างและซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมและขนส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

- ☛ พันธกิจ พัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาอาชีพและรายได้

- ☛ พันธกิจ สร้างอาชีพและรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการท่องเที่ยวและการบริการด้านต่าง ๆ

- ☛ พันธกิจ พัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

☛ พันธกิจ อนุรักษ์ พัฒนา และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้สมดุลและมีความหลากหลายทางชีวภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

☛ พันธกิจ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สืบสานมรดกทางวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเพิ่มศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

☛ พันธกิจ บริหารจัดการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย รวมทั้งการปรับปรุงพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิษณุโลก : ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคมนาคมขนส่งและการจัดการผังเมือง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ศูนย์กลางการบริการการค้า โลจิสติกส์ และการขนส่ง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิษณุโลก : ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ศูนย์กลางด้านการศึกษา การบริการทางวิชาการ ด้านสุขภาพ และ ICT ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสังคม และความมั่นคงตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิษณุโลก : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกมิติการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาอาชีพและรายได้

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ๒ พัฒนากระบวนการผลิต การตลาด และการบริหารจัดการสินค้าเกษตรเชิงคุณภาพ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิษณุโลก : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการด้านต่าง ๆ

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการท่องเที่ยวและบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรสิ่งแวดล้อม และแหล่งน้ำ อย่างยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนารองครุภัณฑ์ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิษณุโลก : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ศูนย์กลางด้านการศึกษา การบริการทางวิชาการ ด้านสุขภาพ และ ICT

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนารองครุภัณฑ์ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิษณุโลก : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเพิ่มศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ศูนย์กลางด้านการศึกษา การบริการทางวิชาการ ด้านสุขภาพ และ ICT

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนารองครุภัณฑ์ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิษณุโลก : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้า
- แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบประปาและขยายเขตประปา
- แนวทางที่ ๓ การก่อสร้างซ่อมแซม บำรุงรักษา รางระบายน้ำ ท่อลอดสี่เหลี่ยม และศาลาที่พักริมทาง
- แนวทางที่ ๔ การก่อสร้างซ่อมแซมปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขูปการอื่น ๆ เพื่อการเข้าถึงและใช้ประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคมนาคมขนส่งและการจัดการผังเมือง

- แนวทางที่ ๑ การก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน เกาะกลางถนน และพื้นที่สองข้างทาง
- แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งสินค้า ผู้โดยสารและจุดพักรถ
- แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบการจัดการผังเมือง
- แนวทางที่ ๔ การรณรงค์จัดกิจกรรมการป้องกัน การแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุ การแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุ และเพิ่มความปลอดภัยบนท้องถนน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

- แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน
- แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและปัญหาโรคระบาดต่าง ๆ
- แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ และผู้ยากจน
- แนวทางที่ ๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมสัมมนาการจัดกิจกรรมโครงการด้านคุณธรรม เพื่อพัฒนาจิตใจ และศักยภาพของประชาชน
- แนวทางที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพลเมือง และมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกรูปแบบ
- แนวทางที่ ๖ การส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันกีฬา การจัดตั้งศูนย์กีฬาประจำตำบลและลานกีฬา การพัฒนาด้านกีฬาต่าง ๆ
- แนวทางที่ ๗ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนรักการออกกำลังกายและสนใจดูแลสุขภาพของตนเอง
- แนวทางที่ ๘ การส่งเสริมและสนับสนุนรักษาความสงบปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการช่วยเหลือป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- แนวทางที่ ๙ การส่งเสริมและสนับสนุนการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาอาชีพและรายได้

- แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์
- แนวทางที่ ๒ การพัฒนามาตรฐานสินค้าและจัดตั้งศูนย์ จำหน่าย หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- แนวทางที่ ๓ การจัดตั้งตลาดกลางจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรและอื่น ๆ
- แนวทางที่ ๔ การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาสินค้าทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
- แนวทางที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมอาชีพและแก้ไขปัญหาการว่างงาน

- แนวทางที่ ๖ การส่งเสริมและสนับสนุนการบริการกองทุนท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๗ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในด้านต่าง ๆ
- แนวทางที่ ๘ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดพื้นที่ทำกินและที่อยู่อาศัยให้กับประชาชนที่ยากจน
- แนวทางที่ ๙ การส่งเสริมให้ความรู้ด้านการจัดการ การผลิต และการตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การท่องเที่ยวและการบริการด้านต่าง ๆ

- แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสวนสาธารณะ
- แนวทางที่ ๒ การจัดให้มีบริการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการป้องกันน้ำท่วมและมีการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง
- แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนแก้ไขปัญหาและป้องกันตลิ่งพัง
- แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอย ของเสีย ของเหลือใช้
แบบครบวงจร
- แนวทางที่ ๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ
- แนวทางที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมและสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางที่ ๖ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคบริโภคและการจัดการระบบชลประทานและ
การปรับปรุงระบบน้ำบาดาลให้มีคุณภาพ
- แนวทางที่ ๗ การส่งเสริมและการป้องกันในการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางที่ ๘ การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามโครงการพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการศึกษาศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและให้มีการจัดการศึกษา
เพื่อการเรียนรู้ทุกรูปแบบ
- แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาวัสดุ อุปกรณ์
ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ
- แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแขนงต่าง ๆ
จารีตขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม
ขนบธรรมเนียม
ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเพิ่มศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในด้านความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส
การบริการประชาชน รวดเร็ว และถูกต้องตามกฎหมาย
- แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมสัมมนาการพัฒนาบุคลากรและกลไกใน
การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีและปรับปรุงพัฒนาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใน
การปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงาน
- แนวทางที่ ๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากร

- แนวทางที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม โครงการที่สนับสนุนนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัด นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ของชาติ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและจังหวัด
- แนวทางที่ ๖ การส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- แนวทางที่ ๗ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเก็บและการใช้ประโยชน์ข้อมูล จปฐ. ข้อมูล กชช ๒ ค. และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง
- แนวทางที่ ๘ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารต่าง ๆ และการจัดการระบบ ICT

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างามนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่างามจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักในการร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths), จุดอ่อน (Weakness), โอกาส (Opportunities), อุปสรรค (Threats) ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีโบราณสถานบรรจุพระบรมสารีริกธาตุ ต้นตะเคียนยักษ์ เป็นแหล่งท่องเที่ยว สร้างรายได้ให้กับประชาชนในตำบล
๒. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายในตำบล เช่น กลุ่มปลูกไผ่ทวาย กลุ่มทำกะลา
๓. มีแหล่งการเรียนรู้ชุมชนคือ ศูนย์การเรียนรู้ตำบลท่างาม ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การเลี้ยงโค ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ บ้านหัวควงคา ตำบลท่างาม อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก เป็นแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาดูงานจากหน่วยงานต่าง ๆ
๔. ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองสูง เช่น การออกไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งมากกว่าร้อยละ ๗๐ ของผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง

๕. นักการเมืองท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับนักการเมืองระดับประเทศทำให้การเสนอขอของงบประมาณในการจัดทำโครงการสะดวก รวดเร็วขึ้น
๖. มีต้นทุนทางสังคมได้แก่ ประชาชนชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การอยู่ร่วมกันเป็นแบบสังคมไทย ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน
๘. มีประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม เช่น การสร้างน้ำพระบรมสารีริกธาตุ การรดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีแข่งขันเรือยาว ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
๙. มีการขัดแย้งทางการเมือง (ฝ่ายสภาฯ) ไม่รุนแรง
๑๐. ผู้บริหารมีความรู้และวิสัยทัศน์ที่ดีในการบริหารงาน
๑๑. มีการรับความคิดเห็นของประชาชนมาพิจารณาในการบริหารงาน
๑๒. มีการทำงานในเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หน่วยงานของรัฐ เอกชน กำนัน / ผู้ใหญ่บ้าน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคประชาชน อสม. คณะกรรมการต่าง ๆ ฯลฯ
๑๓. เป็นองค์กรที่อยู่ใกล้กับที่ว่าการอำเภอ และหน่วยงานของรัฐประจำอำเภอ ทำให้การติดต่อประสานงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา
๑๔. มีส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนทั่วไปให้ประชาชน ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอและทั่วถึง โดยมีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร และเปิดบริการ Internet ตำบล
๑๕. มีบุคลากรเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
๑๖. บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับหนึ่ง และได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการอบรม ศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. สภาพพื้นที่บางแห่ง ไม่เอื้ออำนวยในการบริหารงานด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจ (ใหม่) ที่รับถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่น
๓. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนบางส่วนยังมีทัศนคติในด้านลบต่อการบริหารงานของ อบต.
๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอและทั่วถึง เนื่องจากใช้งบประมาณจำนวนมาก
๖. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตยังไม่เพียงพอ ทั่วถึงและยังไม่มีมาตรฐาน
๗. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดการดูแลเอาใจใส่
๘. ประชาชนมีรายได้ไม่น้อยไม่เพียงพอการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน
๙. อบต. ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
๑๐. การกำหนดยุทธศาสตร์แผนงานโครงการมีการค้นหาปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้การจัดสรรงบประมาณในการแก้ไขปัญหาไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชนส่วนใหญ่
๑๑. แผนงานโครงการมีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการต่างไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากไม่มีการจัดลำดับแผนงานโครงการที่มีความจำเป็นเร่งด่วน
๑๒. อบต. ยังไม่ได้จัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๑๓. ประชาชนมีการใช้เทคโนโลยีในทางที่ผิด เช่น เด็กติดเกมส์ ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว และเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ผิด

๑๔. ครอบครัวยุคใหม่แตกแยก ขาดความอบอุ่น ส่งผลให้เกิดความวุ่นวายในสังคม อาจเกิด ปัญหาอาชญากรรมและ ยาเสพติด
๑๕. วัฒนธรรมที่เคยปฏิบัติมา ไม่มีการสืบทอด
๑๖. ประชาชนบางกลุ่มไม่รู้จักใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้โลกภายนอก
๑๗. มีแม่น้ำไหลผ่านกลางตำบลทำให้หมู่บ้านแยกเป็นสองฝั่ง
๑๘. มีพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาล

โอกาส (Opportunity)

๑. มีการขยายตัว ชุมชน ภาคธุรกิจ ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ จากตัวเมือง พิษณุโลกสู่ชานเมืองส่งผลให้อัตรา ความเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจสูง
๒. มีการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ให้ อบต. ดำเนินการ
๓. ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม จากรัฐบาลในการบริหารงาน
๔. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. ๒๕๕๐
๕. มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒
๖. มี พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
๗. มีมาตรฐานการบริการสาธารณะ ๔๘ ด้าน กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ อบต. จัดบริการสาธารณะได้อย่าง ครอบคลุมและทั่วถึง
๘. มีกฎหมายอื่น ๆ อีกหลายฉบับได้กำหนดให้ผู้บริหารของ อบต.เป็นเจ้าพนักงานที่มีอำนาจหน้าที่ตาม กฎหมายนั้นๆ เช่น พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ร.บ.การสาธารณสุข พ.ร.บ.สิ่งแวดล้อม พ.ร.บ.รักษาความ สะอาด พ.ร.บ.คุ้มครองผู้บริโภค เป็นต้น
๙. ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานระดับอำเภอ จังหวัด
๑๐. นักการเมืองท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับนักการเมืองระดับชาติ
๑๑. เป็นเส้นทางผ่านเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวเขื่อนแควน้อยบำรุงแดน

อุปสรรค (Threat)

๑. สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ ในระดับประเทศส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ไม่มีเสถียรภาพทาง การเมือง มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อย ทำให้การบริหารงานไม่ต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ตาม พ.ร.บ.การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถนำงบประมาณมาบริหารงานได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง
๓. การถ่ายโอนภารกิจยังไม่สมบูรณ์ เนื่องจากบางหน่วยงาน ยังไม่ยอมถ่ายโอนภารกิจให้ทั้งหมด ทำให้ อบต. ต้องขออนุญาตในการเข้าไปดำเนินการในพื้นที่
๔. ต้นทุนการผลิตสูงจากปัจจัยต่าง เช่น น้ำมันแพง ปุ๋ยเคมี ยาปราบ ศัตรูพืชราคาสูง
๕. ค่านิยมจากภายนอก หรือต่างชาติ เข้ามาในชุมชน เช่น การแต่งกาย กิริยามารยาท ทำให้เกิดการ เลียนแบบในทางที่ผิด

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน และทางเชื่อมระหว่างตำบล พัฒนาแหล่งน้ำ
- ๑.๒ องค์การโทรศัพท์ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

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

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔) ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยวเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๑๖(๗))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา (๑๖(๗))
- ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
 - ๕.๑ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด
มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
 - ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**
 - ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
 - ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
 - ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
 - ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗(๑๘))
- ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
 - ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา ๔๕(๓))
 - ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร
ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
 - ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
 - ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
 - ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะ
แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง
ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง
จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ
แผนพัฒนาต่างเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่างามจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างามมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๘. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. การควบคุมอาคาร
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพอาชีพเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๕. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๖. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๙. การผังเมือง
๑๐. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๑. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๒. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๑๓. การจัดให้มีการและควบคุมการฆ่าสัตว์

๑๔. การจัดการ การทำนุบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๑๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๗. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยสามารถกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน โดย ก.ท. (เดิม) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง ๑๓ สายงาน เท่านั้น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลท่างาม ดังนั้นการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างามเป็นขนาดกลาง และสามารถกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการได้มากขึ้น จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) กำหนดพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๕ คน และลูกจ้างประจำจำนวน ๒ คน พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๙ คน พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๖ คน รวมทั้งสิ้น ๓๒ คน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและงานเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุม ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>๑.๕ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาฯ</u></p> <p>๑.๘ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <p>๓.๒ <u>งานผังเมือง</u></p> <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>๑.๕ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาฯ</u></p> <p>๑.๘ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <p>๓.๒ <u>งานผังเมือง</u></p> <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำงาน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารทั่วไป								
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ลูกจ้างประจำ								
งานบริหารทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์ (กลุ่มสนับสนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร								
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน) (กลุ่มสนับสนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
งานบริหารทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
งานนโยบายและแผน								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
งานการเงิน								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานก่อสร้าง								
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
งานผังเมือง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานประสานสาธารณูปโภค								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
งานประสานสาธารณูปโภค								
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	เงินเดือนประโยชน์ ตอบแทนอื่น ค่าจ้าง	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๑	๓๓,๑๕๓,๘๙๑.๐๐	๗,๗๑๔,๒๒๔.๐๐	๒๓.๒๗
๒๕๖๒	๓๔,๘๑๑,๕๘๕.๐๐	๗,๙๕๔,๙๖๘.๐๐	๒๒.๘๕
๒๕๖๓	๓๖,๕๕๒,๑๖๔.๐๐	๘,๒๑๓,๐๘๘.๐๐	๒๒.๔๗

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่าย คำนวณเพิ่มขึ้นปีละ ๕ % (ร้อยละ ๕)

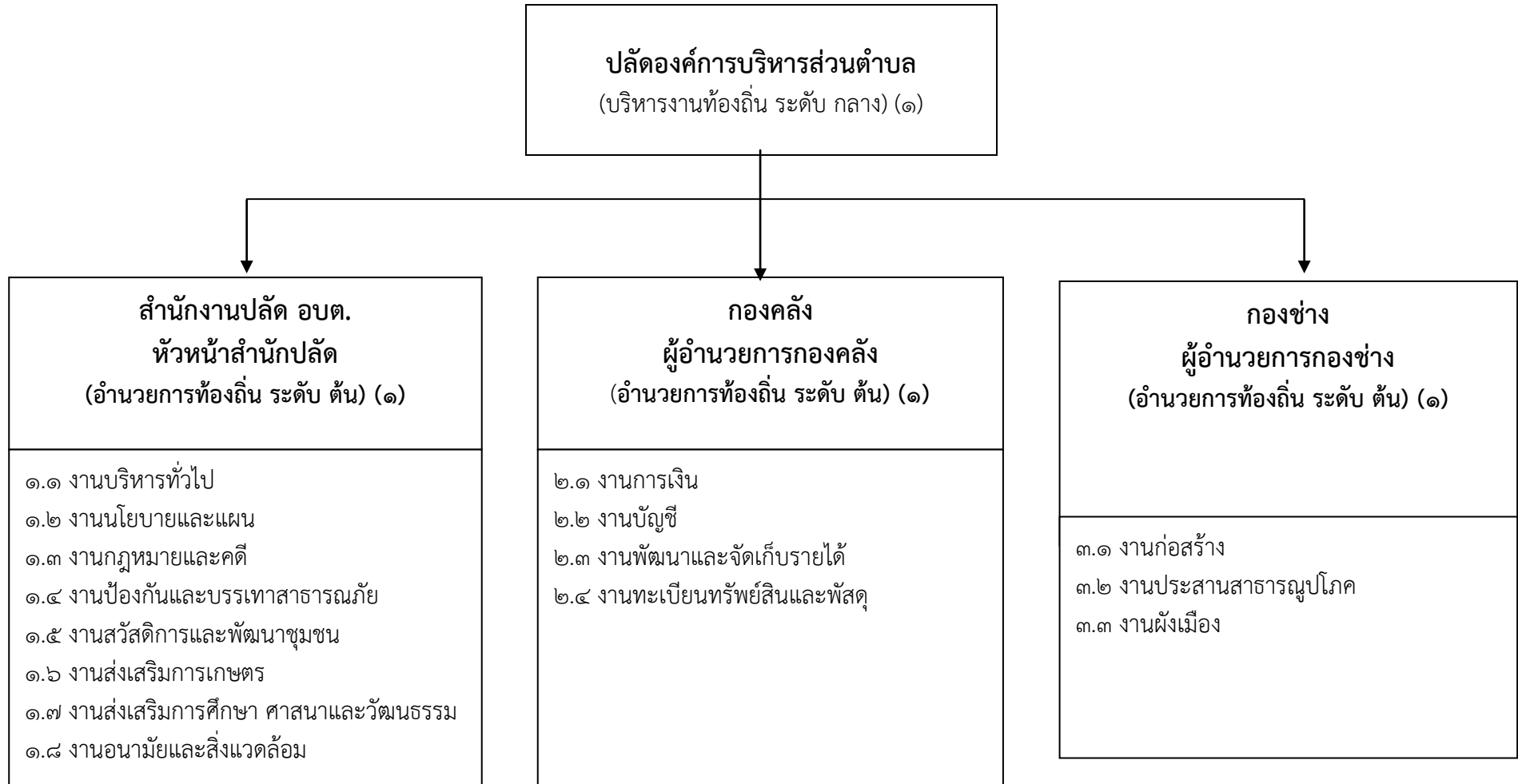
๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๓	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๗๒๖,๑๒๐	๗๔๑,๒๔๐	๗๕๗,๐๘๐		
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๙๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐		
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๙๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐		
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๙๘,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐		
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐		
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐		
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๑,๑๔๐	๖,๒๔๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๓๙,๒๖๐	๑๔๕,๕๐๐		
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร	
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๐	พนักงานสูบน้ำ (ถ้ายอน)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	

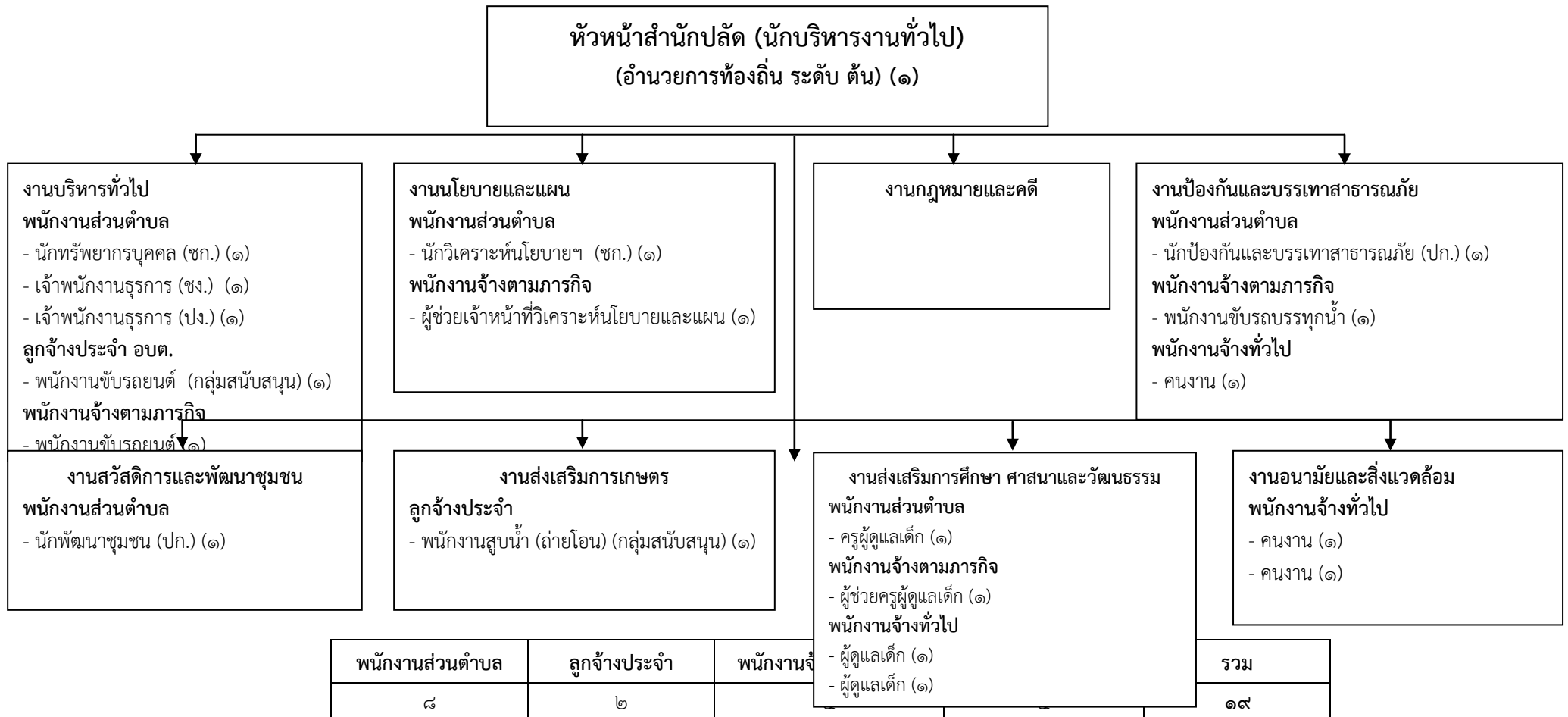
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๔๖,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๖,๐๘๐	๒๖๖,๔๐๐	๒๗๗,๐๘๐	
๑๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๔๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๗๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๒๗๐	๑๕๓,๒๗๐	๑๕๙,๕๑๐	
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)		๑	๑	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๘๐๐	๑๔๕,๔๐๐	๑๕๑,๒๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

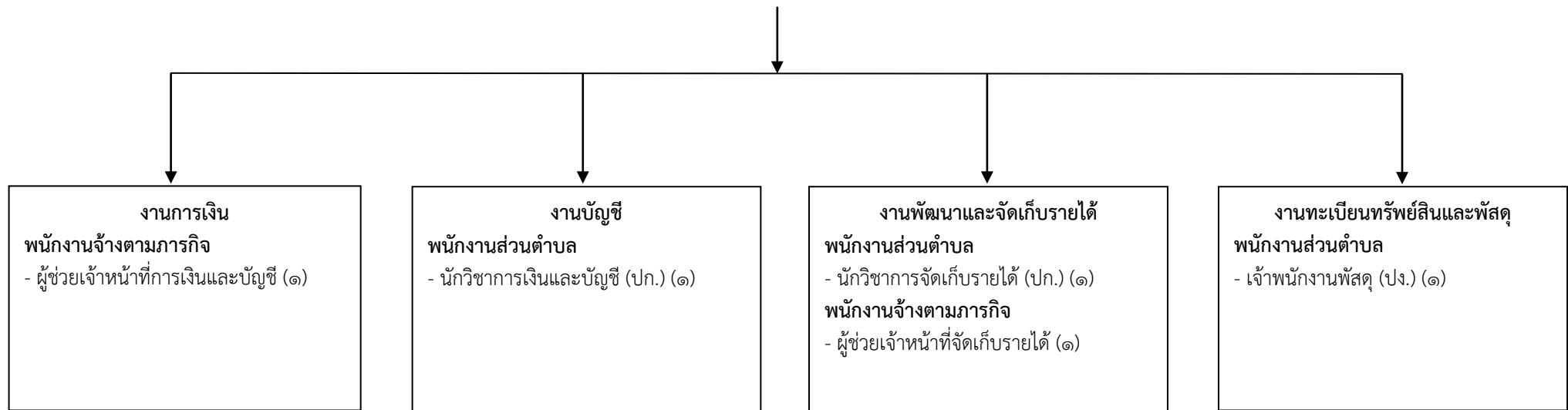


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



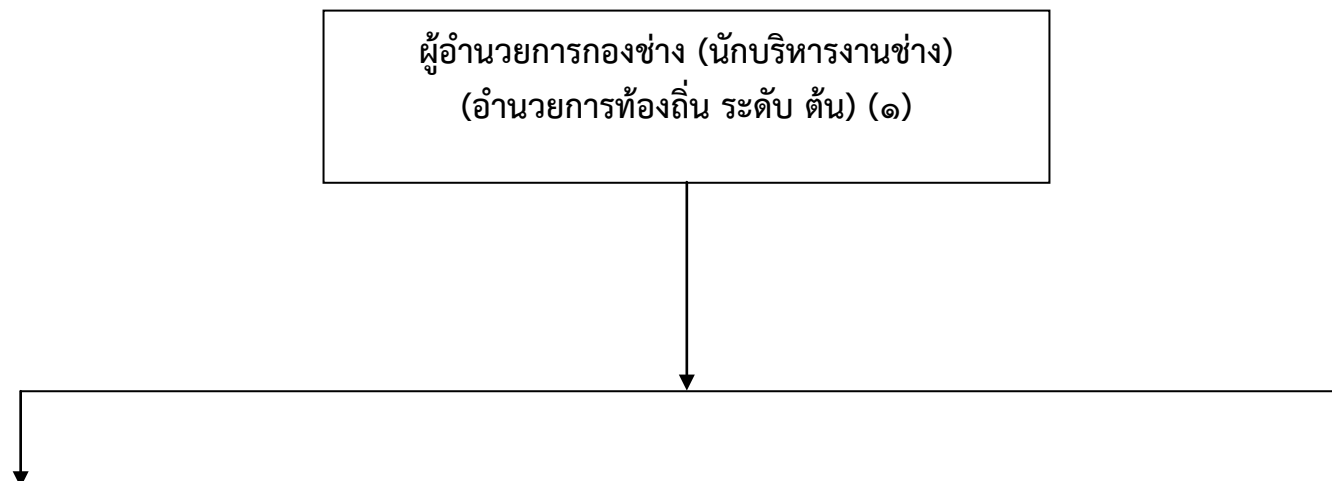
โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)
(อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ตำบล) (๑)



พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
๔	-	๒	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



งานก่อสร้าง พนักงานส่วนตำบล - นายช่างโยธา (ปง.) (๑)

งานผังเมือง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)
--

งานประสานสาธารณสุขโรค พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑) - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานเครื่องสูบน้ำ (๑)

พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
๒	-	๓	๑	๖

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ดังนี้

๑๒.๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานนักบริหาร

(๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร

(๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

(๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

(๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน ด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

(๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๖) สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

(๗) จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๒.๓ การพัฒนาพนักงานจ้าง

(๑) จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคณะต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๓) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็วและคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่หรือเปลี่ยนสายงาน

(๑) จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล

(๓) จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๗๗ บัญญัติว่า รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่างามขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีความงาม อารงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับความเชื่อถือยกย่อง จากบุคคลทั่วไปไว้ ดังนี้

๑. พึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบ
๒. พึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว และมีอัธยาศัยไมตรี
๔. พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความทันสมัย และตรงต่อเวลา
๖. พึ่งดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม