

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ฯลฯ

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบงตัน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๖, ๖๗ และ ๖๘ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลบงตัน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานเวลาได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการหรือส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติ

อยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวร่วมในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจ

กล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนเป็นดินลูกรัง ถนนชำรุดเป็นหลุมบ่อ
- ๑.๒ ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาทางระบายน้ำสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่ม
- ปัญหาตลาดจำหน่ายสินค้าหัตถกรรมมีไม่เพียงพอ
- ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ
- ปัญหาการขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการเกษตรสมัยใหม่

- ประชาชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการเกษตรสมัยใหม่

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาอาชญากรรมและความไม่สงบในพื้นที่

๓.๔ ปัญหาประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ด้านกฎหมาย

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร
 - ๔.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - ๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
 - ๔.๓ สมาชิกสภา ผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ บทบาทและอำนาจหน้าที่
 - ๔.๔ ประชาชนขาดความเข้าใจพื้นฐานด้านการเมืองท้องถิ่น
 - ๔.๕ ประชาชนขาดความเข้าใจในการบริหารและจัดเก็บภาษีของท้องถิ่น
๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
 - ๕.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
 - ๕.๒ ปัญหาน้ำในคลองชลประทาน คลองธรรมชาติ มีปริมาณไม่เพียงพอ
 - ๕.๓ ปัญหาคลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุม ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
 - ๕.๔ ปัญหามลพิษจากหมอกควันและไฟป่า
 - ๕.๖ ปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยในพื้นที่
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข
 - ๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
 - ๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ
 - ๖.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ
 - ๖.๔ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านสาธารณสุขและอนามัย
๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๗.๑ ปัญหาคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่
 - ๗.๒ ปัญหาค่าใช้จ่ายของประชาชนในพื้นที่ด้านการศึกษาของบุตรหลาน
 - ๗.๓ ปัญหาด้านความเสื่อมโทรมทางศาสนา และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล. ถนนลาดยาง และสร้างสะพาน คสล.
 - ๑.๒ ขุดลอกคลองลำเหมืองสาธารณะ วางท่อระบายน้ำ และสร้างพนังกั้นดิน
 - ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ขยายเขตไฟฟ้า
 - ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
 - ๑.๕ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านในพื้นที่
 - ๑.๖ ขุดเจาะบ่อบาดาลทุกหมู่บ้าน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
 - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมวัสดุอุปกรณ์ให้กับประชาชนในพื้นที่
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - ๒.๕ ส่งเสริมการรวมกลุ่มต่างๆ ภายในหมู่บ้าน / ชุมชน
 - ๒.๖ ส่งเสริมด้านการตลาดเพื่อจำหน่ายสินค้าหัตถกรรมของชุมชน

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในสภาวะปกติและสภาวะฉุกเฉิน

๓.๒ ให้ท้องถิ่นสงบเรียบร้อย ปลอดภัยอาชญากรรม

๓.๓ จัดฝึกอบรมให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ

๔. ด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องบทบาท อำนาจหน้าที่ให้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๔.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี ตลอดจนกลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ

๔.๓ จัดหาบุคลากร และครุภัณฑ์ให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๔.๔ จัดโครงการ อบต.เคลื่อนที่ เพื่อพบปะให้ความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการ และการจัดเก็บภาษีแก่ประชาชนในพื้นที่

๔.๕ จัดให้มีการรณรงค์ประชาธิปไตย

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

๕.๑ ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนในพื้นที่

๕.๒ รณรงค์ให้ความรู้ความเข้าใจในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำลำคลอง

๕.๓ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๔ ให้มีการบริหารจัดการเก็บขยะในพื้นที่

๕.๕ จัดให้มีสวนสุขภาพสำหรับการพักผ่อนและการออกกำลังกาย

๖. ด้านสาธารณสุข และอนามัย

๖.๑ ให้ประชาชนมีความรู้ด้านสาธารณสุขและอนามัย

๖.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ

๖.๓ ให้มีการดูแลสุขภาพ และสงเคราะห์

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ให้เยาวชนในพื้นที่ได้รับการศึกษาที่ดีและทั่วถึง

๗.๒ ปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้กับเยาวชนและประชาชนในพื้นที่

๗.๓ เยาวชนและประชาชนในพื้นที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต

๗.๔ ซ่อมแซมและทำนุบำรุงโบราณสถานและโบราณวัตถุในท้องถิ่น

๗.๕ ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น

๕. การกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว แบบองค์รวม มีดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็นแหล่งต้นน้ำที่สำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการเกษตรได้
๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามเป็นที่นิยมและมีชื่อเสียง ทั้งคนไทยและต่างประเทศ
๓. ผู้นำชุมชนมีความสามัคคี ประองตอง ให้ความร่วมมือกับทางราชการเป็นอย่างดี
๔. การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นธรรมทุกพื้นที่
๕. ท่าเลที่ตั้งของตำบลอยู่ใกล้ที่ว่าการอำเภอ สามารถติดต่อประสานงานได้ง่าย สะดวก
๖. มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและประเพณี มีความเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
๗. มีหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยว รวมทั้งการอนุรักษ์ฟื้นฟู
๘. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
๙. มีชุมชนต้นแบบ
๑๐. มีผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. กลุ่มอาชีพต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้น ไม่มีความเข้มแข็ง
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณค่อนข้างน้อย
๓. ประชาชนยังใช้สารเคมีในการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. เกษตรกรไม่มาร่วมกลุ่ม ทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองเรื่องราคาผลผลิต
๕. ปัญหาขยะมีจำนวนมาก
๖. ขาดการวางผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ
๗. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนกับการจัดทำแผนพัฒนาค่อนข้างน้อย
๘. ประชาชนไม่สามารถนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๙. ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น
๒. มีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม
๓. มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ รวมทั้งเป็นแหล่งต้นน้ำลำธารสำคัญของท้องถิ่นสามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี และมีการทำสวนผลไม้มา
๔. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจในระดับชุมชนมากขึ้น

๕. การถ่ายโอนภารกิจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดระบบบริการสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๖. ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐและรัฐบาลอย่างเต็มที่ในการนำโครงการพัฒนา หรืองบประมาณดำเนินการในพื้นที่
๗. การเข้าสู่การประชาคมอาเซียนของประเทศไทยอย่างสมบูรณ์

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ปัญหาการเมืองในระดับชาติ ส่งผลต่อการบริหารงานและการดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่ไม่ต่อเนื่อง
๒. มีข้อจำกัดด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย
๓. ปัญหาการหลบหนีเข้าเมือง แรงงานต่างด้าว นำมาซึ่งปัญหาของโรคระบาด การปฏิบัติตามกฎหมาย
๔. การขาดแคลนแรงงานฝีมือ ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว
๕. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ภัยธรรมชาติ ภาวะวิกฤตโลกร้อน ทำให้อากาศเปลี่ยนแปลง ผลผลิตทางการเกษตรน้อยลง
๖. ภาคการเกษตรไม่ได้รับการพัฒนา ต้นทุนการเกษตรสูง ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ
๗. การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของภาครัฐ กลุ่มองค์กร และกลุ่มผู้ประกอบการยังไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีองค์ความรู้เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๘. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๙. การแข่งขันทางเศรษฐกิจมีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ

๕.๒ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมทำเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยจะส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ยังได้เน้นให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์เศรษฐกิจชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมถึงกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรง

กับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก กำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๑.๒ จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๓ การพัฒนาระบบการจราจรในตำบล
- ๑.๔ การก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาท่อระบายน้ำ
- ๑.๕ การก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาสะพาน
- ๑.๖ การก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษา ตลาดและระบบสาธารณูปการอื่นๆ
- ๑.๗ การก่อสร้าง และการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบประปา
- ๑.๘ การพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- ๑.๙ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๑.๑๐ การวางผังเมือง
- ๑.๑๑ การพัฒนาการใช้ที่สาธารณประโยชน์และการป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

ฯลฯ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.๒ จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๒.๓ การส่งเสริมกีฬา และสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๒.๔ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

ฯลฯ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๕ การส่งเสริมกิจกรรมอาสาสมัครตำรวจชุมชน
- ๓.๖ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

ฯลฯ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๔.๒ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการออมให้แก่ประชาชน/กองทุนหมู่บ้าน
- ๔.๓ การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔.๔ ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

- ๔.๕ การฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชน
- ๔.๖ การจัดตั้งตลาดกลางจำหน่ายสินค้า
- ๔.๗ โครงการหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล
- ๔.๘ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

ฯลฯ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การพัฒนาสวนสาธารณะ/การปรับปรุงภูมิทัศน์
- ๕.๓ การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๕.๔ การรักษาความสะอาดอาคารสถานที่

ฯลฯ

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๓ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม
- ๖.๔ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ฯลฯ

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๒ การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร
- ๗.๓ การปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติงาน/เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๔ ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๗.๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน
- ๗.๖ ส่งเสริมให้ประเทศไทยใสสะอาดปราศจากการทุจริต (นโยบายของรัฐบาล)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการนั้น วิเคราะห์แล้วเห็นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ฯลฯ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และทางสาธารณะ รวมทั้งการจัดการขยะมูลฝอย
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. ให้มีน้ำอุปโภคบริโภค และการเกษตร
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
๔. ให้มีและส่งเสริมการเกษตรและกลุ่มเกษตร
๕. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๖. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง คือ สำนักปลัด อบต., กองช่าง, กองคลัง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา โดยมุ่งเน้นองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด โดยได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

สรุปปัญหา

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง และการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง / การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป / ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job.
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่
๕. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว จึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานว่าภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณา ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานอำนวยการและประสานงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานระบบสารสนเทศ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p>๑.๒ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ ข้อบังคับ และระเบียบ <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอัตรากำลัง - งานดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและเงินเดือน - งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล - งานพัฒนาบุคลากร - งานสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล <p>๑.๔ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานแผนงานและงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานอำนวยการและประสานงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานระบบสารสนเทศ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p>๑.๒ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ ข้อบังคับ และระเบียบ <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอัตรากำลัง - งานดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและเงินเดือน - งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล - งานพัฒนาบุคลากร - งานสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล <p>๑.๔ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานแผนงานและงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการและเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมวิชาการและความก้าวหน้าทางการเกษตร - งานให้คำปรึกษา แนะนำ และสาธิตงานทางการเกษตร <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและวางแผนสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด <p>๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานกู้ภัย 	<p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการและเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมวิชาการและความก้าวหน้าทางการเกษตร - งานให้คำปรึกษา แนะนำ และสาธิตงานทางการเกษตร <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและวางแผนสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด <p>๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานกู้ภัย 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำและตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานสารสนเทศและระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำและตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานสารสนเทศและระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการซื้อและการจ้าง - งานซ่อมบำรุงและบำรุงรักษา - งานจัดทำทะเบียนพัสดุ - งานจำหน่ายพัสดุ - งานสารสนเทศและระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและเร่งรัดรายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลและสารสนเทศ 	<p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดซื้อและการจัดจ้าง - งานซ่อมบำรุงและบำรุงรักษา - งานจัดทำทะเบียนพัสดุ - งานจำหน่ายพัสดุ - งานสารสนเทศและระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและเร่งรัดรายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลและสารสนเทศ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรมโยธา - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน - งานสารสนเทศและข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคาร - งานขออนุญาตอาคาร - งานควบคุมผังเมือง - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๓ งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล มูลฝอยและน้ำเสีย 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรมโยธา - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน - งานสารสนเทศและข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคาร - งานขออนุญาตอาคาร - งานควบคุมผังเมือง - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๓ งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล มูลฝอยและน้ำเสีย 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษาและส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการและจัดการศึกษา - งานมาตรฐานการศึกษา - งานวางแผนงบประมาณด้านการศึกษา - งานบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจกรรม 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษาและส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการและจัดการศึกษา - งานมาตรฐานการศึกษา - งานวางแผนงบประมาณด้านการศึกษา - งานบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจกรรม 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานสืบสาน ขนบธรรมเนียม ประเพณี ท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเด็กและเยาวชน 	<p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานสืบสาน ขนบธรรมเนียม ประเพณี ท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเด็กและเยาวชน 	
<p>๔.๓ งานส่งเสริมและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬา - งานส่งเสริมนันทนาการ 	<p>๔.๓ งานส่งเสริมและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬา - งานส่งเสริมนันทนาการ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

● การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ได้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

“เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง มุ่งแสวงผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดหลักธรรมาภิบาล การทำงานที่มีส่วนร่วม รวมน้ำใจไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครบทุกด้านครอบคลุมทุกพื้นที่ มีมาตรฐานและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม

๒. ส่งเสริมเพื่อพัฒนาชุมชนเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ส่งเสริมพัฒนาการลงทุน เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยว

๔. ร่วมกันรณรงค์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ส่งเสริมการศึกษา กีฬา แก่ประชาชนในท้องถิ่น

๖. บำรุงรักษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี คุณธรรม จริยธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. จัดระเบียบสังคมให้เกิดความสงบสุข

๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

ประชาชนได้รับความสะดวกในด้านการคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตรและท่องเที่ยว รวมถึงการได้รับบริการด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ

กลยุทธ์

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร การคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่สามารถก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจของชุมชน โดยเน้นการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุขปโภค โครงข่ายคมนาคม และการขนส่ง โดยอาศัยเทคโนโลยีทันสมัย เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการตามความต้องการในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของแต่ละหมู่บ้าน สามารถจัดลำดับ ความสำคัญ ความจำเป็น หรือความเร่งด่วน มีข้อมูลเพียงพอที่จะสามารถลดความซ้ำซ้อนของโครงการ สามารถกำหนดแนวทางในการเชื่อมโยงหรือการใช้ประโยชน์ร่วมกัน และเอื้ออำนวยต่อการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม มีเหตุผล และโปร่งใส

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

ชุมชนยึดหลักและปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดภูมิคุ้มกัน ทางเศรษฐกิจและร่วมเป็นเครือข่ายชุมชนในด้านการท่องเที่ยว วิสาหกิจชุมชน ปรับปรุงและสร้างแหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

กระตุ้นและสร้างเครือข่ายการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง มีการเชื่อมโยงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำเนินการเกี่ยวกับเศรษฐกิจ เพื่อร่วมสร้างกระแสเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีทิศทางร่วมกัน พัฒนากิจกรรมตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมในสาขาต่าง ๆ ได้แก่ เกษตร บริการ การท่องเที่ยว ตั้งแต่ระดับบุคคล ชุมชน ธุรกิจขนาดเล็ก

๒. ร่วมส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ กระบวนการเรียนรู้และขยายผลไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ในการดำเนินชีวิต

๓. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหมู่บ้านต่าง ๆ ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันการเงินให้สามารถดำเนินการแบบบูรณาการ ในลักษณะการรวมกลุ่ม (Cluster) เพื่อพัฒนาระดับสินค้า/บริการตามศักยภาพของพื้นที่

๔. ใช้เทคโนโลยี ระบบการควบคุมที่ช่วยลดต้นทุน เพิ่มคุณภาพและมูลค่าสินค้า/บริการ

๕. พัฒนาศักยภาพอันจะส่งผลให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นเพื่อเป็นฐานการผลิตทางการเกษตรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้แนวคิดการเกษตรทฤษฎีใหม่

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

ชุมชนในพื้นที่ตำบลท่าวังพร้าวมีจิตสำนึกและพัฒนาเป็นเครือข่ายชุมชนแห่งการปฏิบัติในด้านการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ระบบนิเวศน์

กลยุทธ์

ขับเคลื่อนกิจกรรมทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศน์ผ่านเครือข่ายและองค์กรทางด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ มีความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องในด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมลง เช่น การปลูกฝังการกำจัดขยะ การดูแลรักษาแม่น้ำ ลำคลองไม่ให้เน่าเสีย ลดการเผาไร่นา เผาป่า

๒. ปลูกจิตสำนึกและความตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ชุมชน เพื่อให้ชุมชนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการผลิต และบริโภคเพื่อลดผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและระบบการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยให้ชุมชนดำเนินการด้วยตนเองมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๔. กำหนดขอบเขตพื้นที่ (Zoning) อย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดบทบัญญัติข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อควบคุมกิจกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพ เพื่อพื้นที่สีเขียว (Eco Town) เพื่อสุขภาพของคน

๕. บูรณาการในการบริหารจัดการปัญหาหมอกควันและไฟป่าระหว่างหน่วยงานและภาคพัฒนาที่เกี่ยวข้อง

๖. สร้างองค์ความรู้จากการศึกษาดูงาน การหาต้นแบบเพื่อเทียบเคียงวิธีการบริหารจัดการ จนถึง การคัดเลือกพื้นที่เพื่อทำการบ่มเพาะแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์ที่ดี เพื่อพัฒนาให้กระจายความรู้และแนวทางปฏิบัติที่ดี สามารถขยายผลได้อย่างต่อเนื่องสู่ท้องถิ่นและชุมชนอื่น ๆ โดยมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรภาคเอกชน เช่น การแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า การแก้ไขปัญหาหน้าเสี่ยและแม่น้ำคูคลอง

๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

ชุมชนและองค์กรภาคสังคมในท้องถิ่น สามารถอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น อันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นของตนให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

กำหนดให้การอนุรักษ์วัฒนธรรมล้านนาเป็นวาระที่สำคัญของท้องถิ่น ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกับชุมชนในการสร้างจิตสำนึกและกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปไทยทางด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภาษาเมือง การแต่งกายพื้นเมืองและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมและเชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชนกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา และคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ประสบปัญหาทางสังคม ได้รับบริการและสวัสดิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง รวดเร็วและเป็นธรรมบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง

กลยุทธ์

สร้างโอกาสและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย เช่น เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสให้มีความรู้ ทักษะ การประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาปกป้องตนเองและชุมชนได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ที่เป็นการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพพร้อมทั้งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับประชาชน กลุ่มอาชีพ และการรวมกลุ่มตามอัธยาศัย

๒. ส่งเสริมสุขภาพ

พัฒนาระบบบริการสุขภาพทางด้านสร้างเสริมสุขภาพป้องกันโรค รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง รวมถึง การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการกีฬา ส่งเสริมและสร้างสภาวะการพึ่งพาตนเองของชุมชน ตามศักยภาพของชุมชนที่แตกต่างกัน เพื่อให้ประชาชนมีงานทำ มีรายได้พึ่งพาตนเองได้ ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครชุมชนทุกภาคส่วน

๖. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์

ประชาชนมีความสามัคคีและความสมานฉันท์ในหมู่คณะ สามารถป้องกันและรับมือกับสาธารณภัยต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดปัญหาอาชญากรรมและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน

กลยุทธ์

ส่งเสริมเครือข่ายภาคประชาชน ให้มีความสามัคคีตระหนักร่วมกันและมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในชุมชนโดยชุมชน พัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีและกระบวนการอื่นที่ก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายในชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑. ปลุกจิตสำนึกด้านความร่วมมือในการดูแล ป้องกันภัยในชุมชน

สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการร่วมมือ และการแสดงความรับผิดชอบต่อปัญหาที่ส่งผลต่อคนส่วนรวมในชุมชน และสังคมในวงกว้าง สร้างกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาความเข้มแข็งและความสามัคคีของประชาชนหมู่บ้าน การสร้างเครือข่ายชุมชนและอาสาสมัคร ในการเฝ้าระวัง ประชาสัมพันธ์ และรณรงค์ การสร้างแนวทางในการป้องกัน

๒. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบปลอดภัยแก่ชุมชน

ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครชุมชน เช่นกลุ่มดับไฟป่า อปพร.โดยมีการสนับสนุนงบประมาณและสิ่งจูงใจในการดำเนินกิจกรรมจิตอาสาของประชาชนในชุมชน เพื่อดูแลความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน มีการปรับปรุงระบบและประสิทธิภาพ งานสนับสนุนกิจกรรมเพื่อป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน อย่างเพียงพอ ในด้านบุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ

๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข

ศึกษากลุ่มเสี่ยงอันเป็นผลมาจากกระบวนการค้ายา และบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเสี่ยงเหล่านั้นอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชนและสังคมอย่างเป็นระบบ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองที่ดีด้วยนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม

เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลมีกระบวนการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล และจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์

ใช้เทคโนโลยีและการจัดการสมัยใหม่ที่เหมาะสมสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานศักยภาพของบุคลากรโดยสร้างระบบความร่วมมือระหว่างชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑. การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ประชาชน และกลุ่มต่างๆ ในการบริหารจัดการ
๓. จัดหาและสนับสนุนในการบริหารงานขององค์กร

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง ขยายถนนท่อเหลี่ยม ที่ชำรุด เสียหาย จุดเสี่ยงอันตราย เพื่อให้ประชาชนมีการขนส่งผลิตผลทางการเกษตร การคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย ก่อสร้าง ปรับปรุงระบบระบายน้ำ ให้สามารถระบายน้ำได้ดีป้องกันปัญหาน้ำท่วมขังบริเวณบ้านเรือน น้ำเน่าเสีย ลูกน้ำยุ่งลาย และพัฒนาปรับปรุงแก้ไขขุดลอกลำเหมืองในแต่ละหมู่บ้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งน้ำ ระบายน้ำ มีน้ำใช้เพียงพอ สำหรับการอุปโภคทางการเกษตรและป้องกันปัญหาอุทกภัย

๑.๒ ปรับปรุงแก้ไขเรื่องไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อความปลอดภัยและความสะดวกในการสัญจรยามค่ำ คืนของประชาชน

๑.๓ ก่อสร้างซ่อมแซมฝายในตำบล เพื่อให้มีการจัดสรรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพมีแหล่งน้ำสำหรับ สาธารณูปโภคอย่างพอเพียง

๒. การพัฒนาเศรษฐกิจตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนในตำบล เพิ่มขึ้น ให้มีการดำเนินงานที่เข้มแข็งมั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองได้ เกษตรกรมีส่วนร่วมในการวางแผนทาง พัฒนาการเกษตรและพัฒนาความรู้ความสามารถ

๒.๒ พัฒนารายได้และสร้างกลุ่มพื้นที่เพิ่มศักยภาพให้แก่ชุมชนควบคู่กับการส่งเสริมกลุ่มที่มีคุณภาพ สู่อุตสาหกรรม พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการดูแลกิจกรรมภายในกลุ่มให้เข้มแข็ง กลุ่มเกษตรกรธรรมชาติดำเนิน กิจกรรมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๓ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร โฮมสเตย์ และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล ให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน

๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๓.๑ ส่งเสริมณรงค์สร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ในการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ดิน น้ำ ป่าไม้ โดยลดการเผาผลาญใช้สารเคมีในการเกษตร

๓.๒ ส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝก ตามแนวพระราชดำริการปลูกป่าทดแทน การสร้างฝายชะลอน้ำ การจัดการป่าชุมชน และการปลูกไม้เศรษฐกิจให้เหมาะสมกับพื้นที่ รวมทั้งสนับสนุนบทบาทของชุมชนในการ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำโดยอาศัยภูมิปัญญาชาวบ้านที่เหมาะสม

๔. การอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ สืบสานคุณค่าความหลากหลายของวัฒนธรรม วิถีชีวิต ประเพณี ค่านิยมที่ดีงาม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการเรียนรู้และใช้ประโยชน์ในการเพิ่มมูลค่าบนรากฐานของความเป็นไทย

๔.๒ ฟื้นฟูจารีตประเพณีพื้นเมือง การแต่งกายพื้นเมือง ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา การกีฬา และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับกิจกรรมของทุกศาสนาในชุมชน เพื่อให้ทุกศาสนาได้มีบทบาทในการปลูกฝังค่านิยมและหลักธรรมของศาสนา เพื่อใช้ในการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่คนในสังคม

๕.๒ ส่งเสริมการเรียนการสอนแบบบูรณาการและหลักธรรมของศาสนา เพื่อใช้ในการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่คนในสังคม

๕.๓ ส่งเสริมการเรียนการสอนแบบบูรณาการทั้งในและนอกระบบ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาการศึกษาในตำบลให้มีมาตรฐานทัดเทียมกับโรงเรียนในอำเภอ เพื่อสร้างค่านิยมและปลูกจิตสำนึกให้เยาวชนและผู้ปกครองเกิดความศรัทธาในระบบการศึกษาในชุมชน

๕.๔ เสริมสร้างจิตสำนึกให้เยาวชนให้มีจิตสาธารณะและเห็นความสำคัญกลับมาพัฒนาบ้านเกิด

๕.๕ ส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ทุกเพศทุกวัย ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และป้องกันปัญหายาเสพติด

๕.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม อสม. ด้านสาธารณสุขมูลฐาน และการเฝ้าระวังโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ ในชุมชน

๕.๗ ส่งเสริม สนับสนุนหลักประกันสุขภาพระดับชุมชน

๕.๘ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการของศูนย์กีฬาตำบลท่าวังพร้าว

๕.๙ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ตำรวจชุมชน ตำรวจบ้าน ชรบ. อปพร. ให้มีบทบาทและหน้าที่ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด และการรักษาความเรียบร้อยด้วยตนเอง

๖.๒ ส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๖.๓ สนับสนุนการป้องกัน เยียวยา และช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ สาธารณภัย

๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการภายในองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๗.๑ ปรับปรุงการให้บริการประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริการประชาชน รวมถึงการให้บริการอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๗.๒ พัฒนาระบบงานและสมรรถภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการและบริการสาธารณะอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาข้าราชการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร รวมทั้งวางมาตรการสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามผลงาน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงาน

๗.๓ เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่ พัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร พร้อมทั้งป้องกันการประพฤติมิชอบของพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจ

๗.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข่าวสารจากทางราชการอย่างถูกต้อง เป็นธรรมและรวดเร็ว

๗.๕ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร กิจกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กรให้ประชาชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ได้กำหนดไว้มาวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กรอบอัตรากำลัง
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	<p><u>กองช่าง</u></p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑</p> <p>๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑</p>
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว	<p><u>สำนักปลัด อบต.</u></p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑</p>
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p><u>สำนักปลัด อบต.</u></p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑. นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑</p> <p>๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๑. แม่บ้าน จำนวน ๒ อัตรา</p>
๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	<p><u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กรอบอัตรากำลัง
<p>๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา กีฬา และคุณภาพชีวิต</p>	<p>สำนักปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล ๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๑</p> <p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พนักงานส่วนตำบล ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑</p> <p>พนักงานครู อบต. ๑. ครู (คศ.๑) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา</p>
<p>๖. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	<p>สำนักปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล ๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๑</p>
<p>๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการภายในองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล</p>	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑</p> <p>สำนักปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑</p> <p>๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๓๑๐๒-๐๐๑</p> <p>๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑</p> <p>๔. นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑</p> <p>ลูกจ้างประจำ ๑. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กรอบอัตรากำลัง
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการภายในองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล (ต่อ)	<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>กองคลัง</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑</p> <p>๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑</p> <p>๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑</p> <p>๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑</p>

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้จัดเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมดเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ก)

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว กับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ทั้งนี้ ได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว กับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางเหมือนกัน ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท. (ขนาดกลาง)	จำนวน ส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	อัตรากำลัง			
				พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
๑	อบต.ท่าวังพร้าว	๔	๒๑,๘๔๐,๐๐๐	๑๕	๑	๒	๑
๒	อบต.แม่ก้า	๖	๔๗,๘๘๐,๐๐๐	๒๔	๑	๖	๑๐

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

๑. สำนักปลัด อบต.

พนักงานส่วนตำบล

๑.๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๒	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๔	นิติกร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล สำนักงานปลัด อบต.		จำนวน	๖	อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๑.๑	เจ้าพนักงานธุรการ กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงาน เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)	จำนวน	๑	อัตรา
รวมลูกจ้างประจำ สำนักงานปลัด อบต.		จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง สำนักงานปลัด อบต.		จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๑	แม่บ้าน	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง สำนักงานปลัด อบต.		จำนวน	๑	อัตรา

๒. กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๒.๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา

๒.๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
	รวมพนักงานส่วนตำบล กองคลัง	จำนวน	๔	อัตรา

๓. กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๓.๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
	รวมพนักงานส่วนตำบล กองช่าง	จำนวน	๒	อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล

๔.๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
	รวมพนักงานส่วนตำบล กองการศึกษาฯ	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานครู อบต.

๔.๑	ครู (คศ.๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๐	จำนวน	๑	อัตรา
	รวมพนักงานครู อบต.	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔.๑	ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา
	รวมพนักงานจ้าง กองการศึกษาฯ	จำนวน	๑	อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

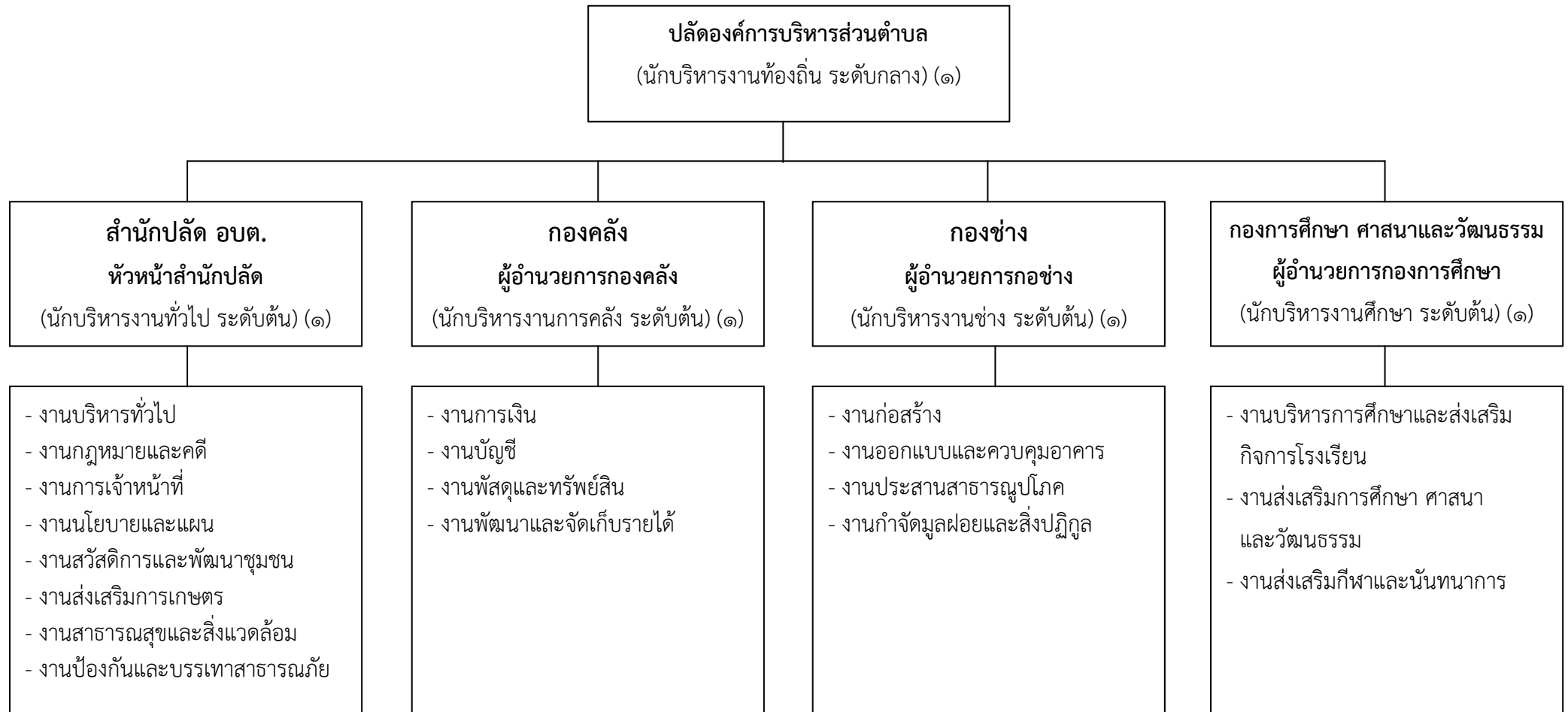
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	สำนักปลัด อบต.								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	ลูกจ้างประจำ								
๙	เจ้าพนักงานธุรการ กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อลักษณะงาน เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	แม่บ้าน กองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๑๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานครู อบต.								
๑๙	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	รวม	๑๙	๑๙	๒๐	๒๐	-๑	-	-	

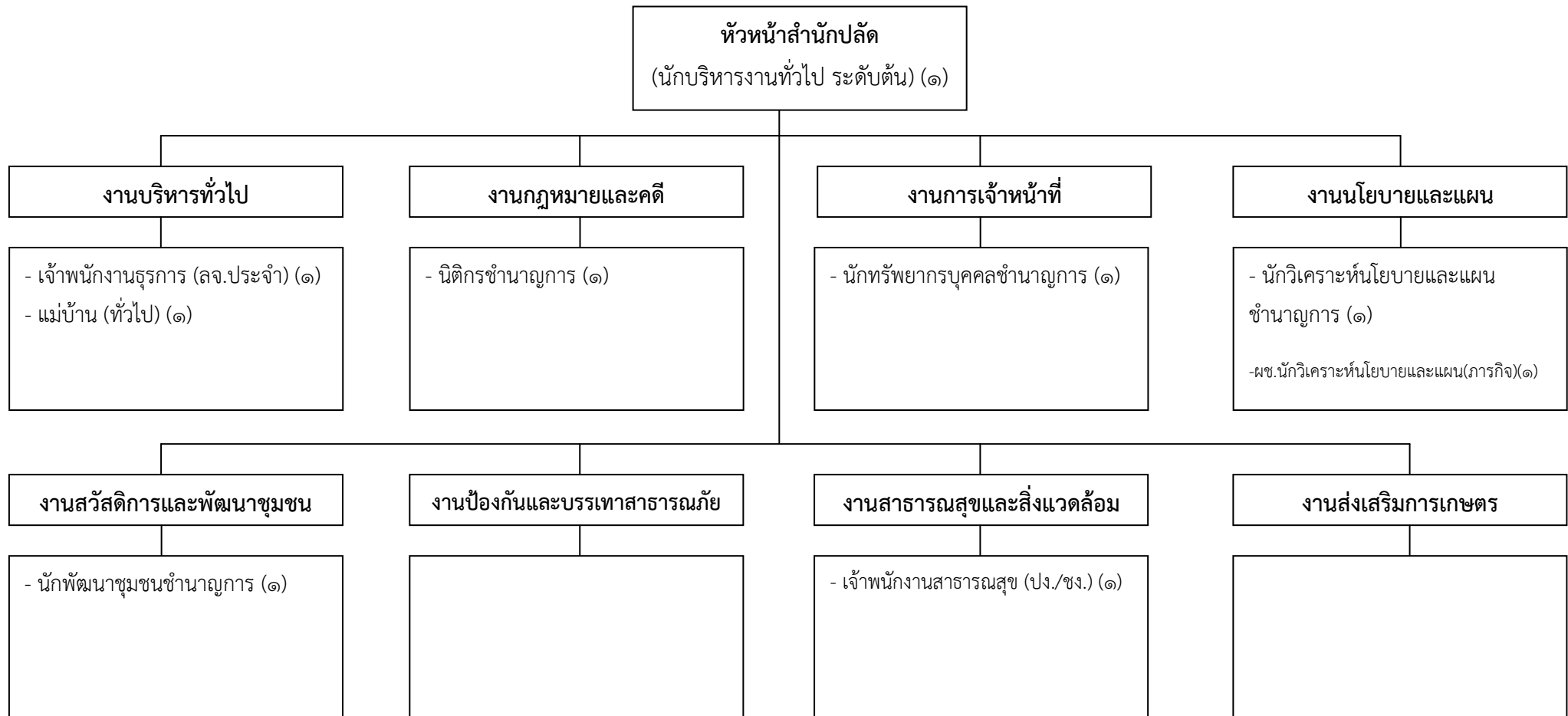
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

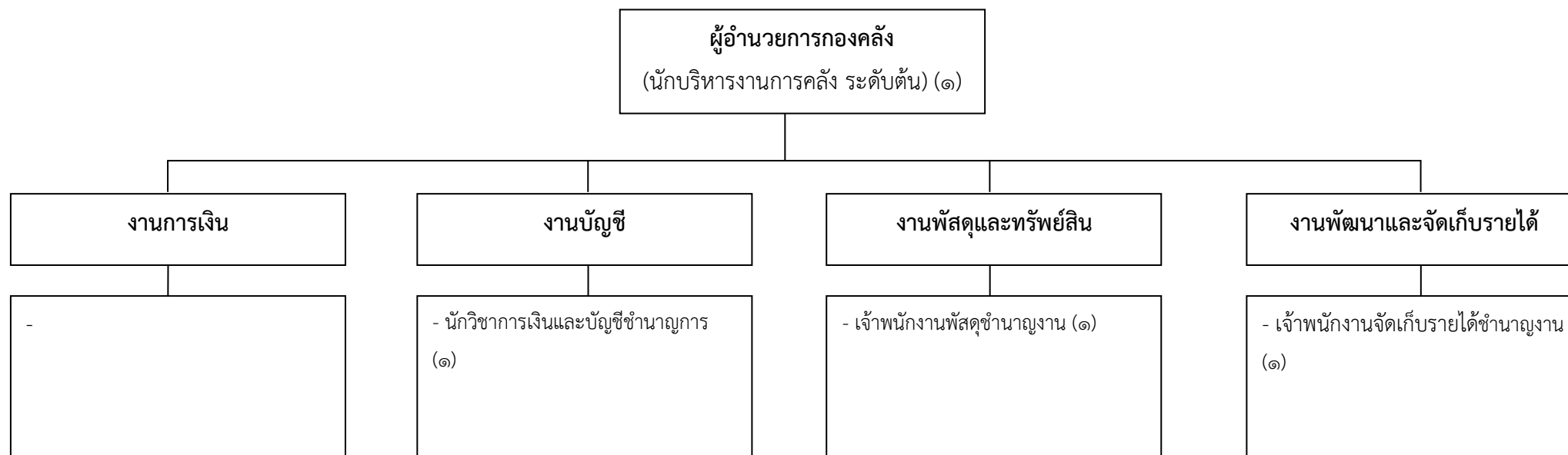


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



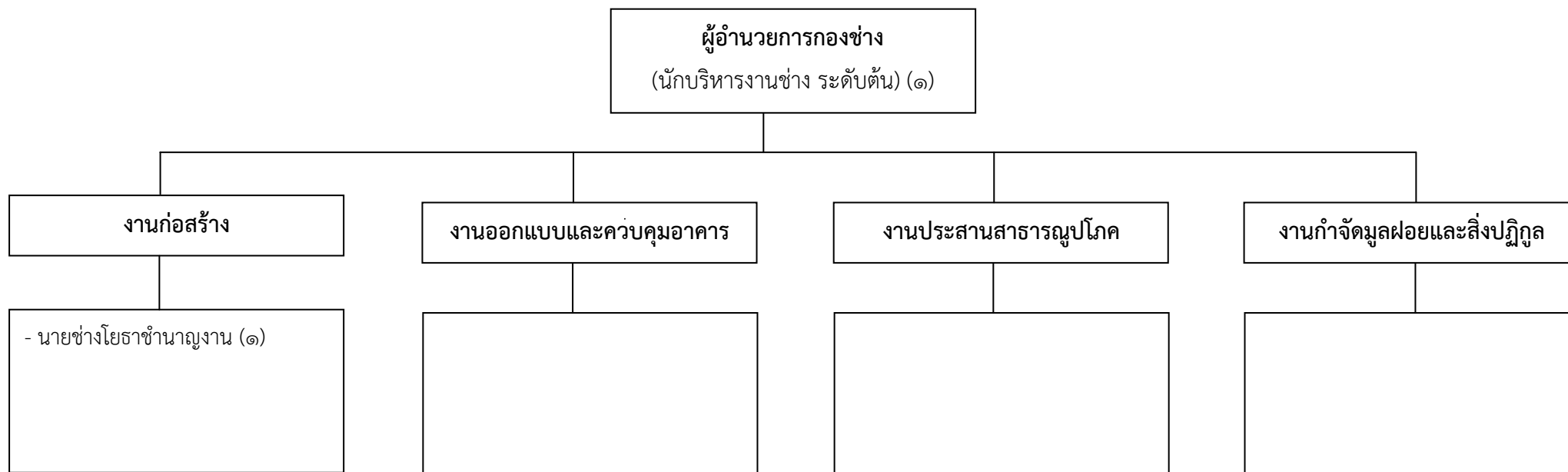
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๔	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๙

โครงสร้างกองคลัง



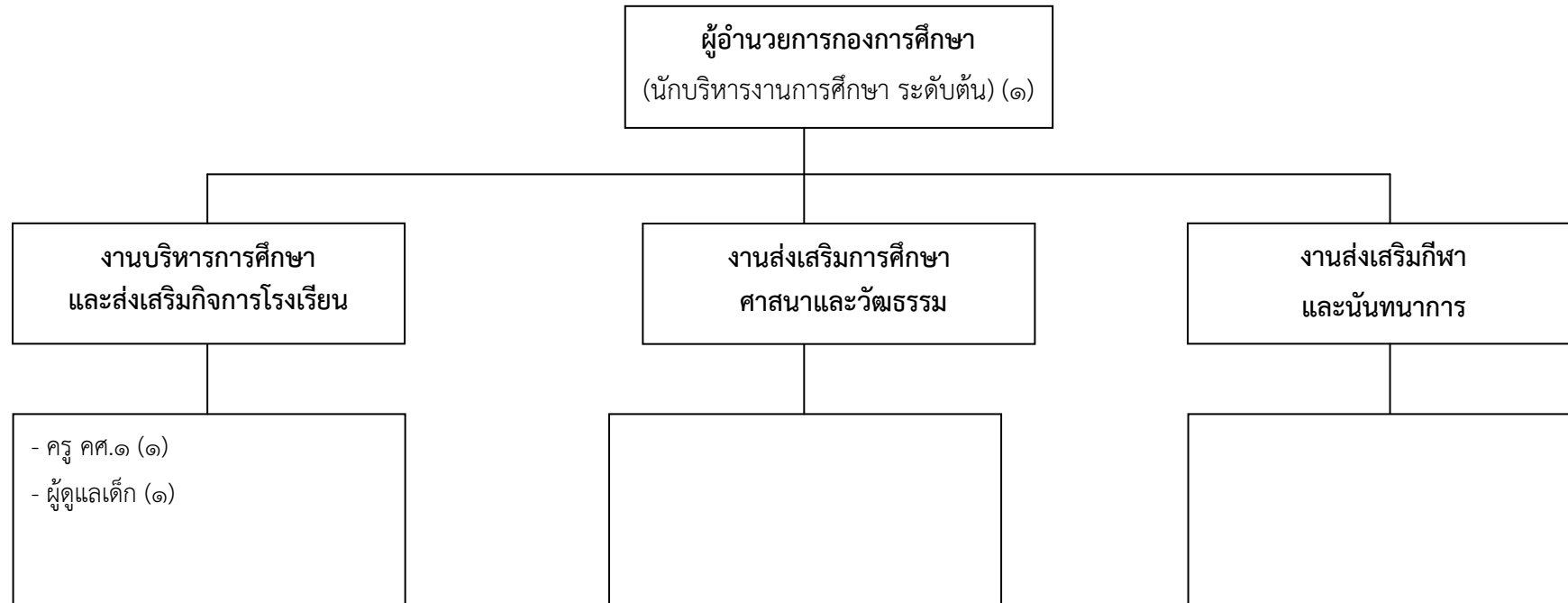
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	๔

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางสาวยุพารัตน์ รักษาคุณ	ศศ.ม.	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๙๗,๕๖๐
๒	-	-	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x๑๒)	-	ว่างเดิม
๓	นายอมรพันธ์ กันทาตีบ	ร.ป.ม.	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๔	นายวิทยา แก้วตา	ร.ป.ม.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕	นางนพมาศ วงศ์สารภี	ร.ป.ม.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๖	นางสาวนิตยา ธรรมพิงค์	น.บ.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๗	-	-	๑๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๘	-	-	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	-	ยุบเลิก
	ลูกจ้างประจำ											
๙	นางสาวณัฏพร กรเจริญ กลุ่มสนับสนุน	ปวท. การบัญชี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	นางพรพรรณ ดวงสะเกิด	ศศ.บ.	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๕๕,๔๘๐ (๒๑,๒๙๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๔๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	นางสาวเพ็ญศรี ธรรมไชย	ม.๓	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายยงยุทธ กองจันทร์	บ.ช.บ.	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๒	นางสาวปาริชาติ ชัยวงศ์	บ.ธ.บ.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๓	นางปทุม วิชัยคำ	ปวส. (การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญการ	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๔	นางสาวชลธิชา หลวงกัน	บ.ธ.บ.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายพิพัฒน์ แสงรุ่งเรือง	ว.ศ.บ. (การก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๒	นายมนตรี วงศ์สารภี	ปวส. (สถาปัตย์)	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางเพลินจิตร ศรีกอก	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
	พนักงานครู อบต.											
๒	นางวิไล แสงตุ้ย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๐-๐-๐๑๘๓	ครู	คศ.๑	๕๐-๐-๐๑๘๓	ครู	คศ.๑	๒๘๓,๐๘๐ (๒๓,๕๙๐x๑๒)	-	-	๒๘๓,๐๘๐ เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓	นางสาวพิศมัย โสตากุล	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๑,๘๘๐ (๑๓,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๘๘๐ เงินอุดหนุน

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลบงตัน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจ ที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นการแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจาก องค์กรบริหารส่วนตำบลบงตัน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลบงตันได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ

บุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล 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
