

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ  
อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓  
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓)

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ  
อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓  
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓)

โทร ๐๘-๓๓๔๓-๘๕๔๙/ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์  
: [saisamorn\\_tdk@hotmail.com](mailto:saisamorn_tdk@hotmail.com)/Website : [www.tadokkam.go.th](http://www.tadokkam.go.th)

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลท่าดอกคำให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ  
อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔ สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ	๕
๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ	๘
๖ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำจะดำเนินการ	๑๙
๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๐
๘ โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๙
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๒๙
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง(กรอบเดิม/กรอบใหม่)	๓๕
๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.อื่น	๓๗
๘.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (+/-)	๓๘
๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๙.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามตำแหน่ง	๔๐
๙.๒ ตารางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นทุกตำแหน่ง	๔๔
๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๕๖
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๖๕

## ภาคผนวก

- ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ/กอง
- สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒
  - ข้อ ๘.๒ ส่วนราชการที่ขอปรับปรุง
  - ข้อ ๘.๔ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง
  - ข้อ ๙.๒ ภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่น
  - ข้อ ๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
- คำสั่งแต่งตั้งกรรมการปรับปรุงแผน
- บันทึกการประชุมฯ

## ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ อำเภอเมืองโขงหลวง จังหวัดบึงกาฬ มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓)

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำเป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปีโดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบึงกาฬได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ (๔๐%) ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อน จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ ซึ่งการวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ โดยรวม

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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



๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิง ปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่ม จำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่อง อื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การ ใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามี ปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

ฝั่งเมืองรวมตำบลท่าดอกคำ ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบล อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดของ เขตตำบลท่าดอกคำ จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน รวมพื้นที่ประมาณ ๑๐๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๖๕,๖๒๕ ไร่ ที่ตั้ง องค์การ บริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ตั้งอยู่ที่ทิศตะวันออกเฉียงเหนือของอำเภอบึงโขงหลง มีระยะห่างจากอำเภอประมาณ ๒๔ กิโลเมตร ทิศตะวันออกติดกับแม่น้ำโขงสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวทิศตะวันตกติด กับตำบลโสกก้าม อำเภอกา เซกา

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ตั้งอยู่ทิศตะวันออกเฉียงเหนือของอำเภอบึงโขงหลง มีระยะห่างจาก อำเภอประมาณ ๒๔ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือติดกับตำบลโคกกวาง อำเภอบึงคล้า

ทิศใต้ติดกับตำบลดงบัง อำเภอบึงโขงหลง

ทิศตะวันออกติดกับแม่น้ำโขง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศตะวันตกติดกับตำบลโสกก่าม อำเภอเซกา

จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๒

ที่ตั้ง ๙๙ หมู่ที่ ๙ บ้านท่าดอกคำ ตำบลท่าดอกคำ อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ เนื้อที่ภายในเขต ตำบลท่าดอกคำ ๑๐๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๖๕,๖๒๕ ไร่

เนื้อที่ ตั้ง สำนักองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ คือ ทำเลที่เลี้ยงสัตว์ท่าดอกคำ สาธารณประโยชน์ ประมาณ ๙๑ ไร่ ๒ งาน

**๑.๑ ลักษณะภูมิประเทศ**

ลักษณะเป็นพื้นที่ดอนและมีพื้นที่ราบ มีความสูงจากระดับน้ำทะเลตั้งแต่ ๑๕๐-๑๙๐ เมตร และเป็นกลุ่มกระจายอยู่ทั่วไปในพื้นที่ของตำบล

**๑.๒ ลักษณะภูมิอากาศ**

สภาพภูมิอากาศ เนื่องจากมีอาณาเขตติดต่อกับแม่น้ำโขง และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภูมิประเทศมีแต่ภูเขาสูง ทำให้อากาศค่อนข้างเย็นสบายและมีฝนตกก่อนฤดู ดังนี้

- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือนเมษายน - เดือนตุลาคม
- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน - เดือนกุมภาพันธ์
- ฤดูแล้ง เริ่มตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ - เดือนเมษายน
- ปริมาณน้ำฝนที่ตกในพื้นที่ เฉลี่ยต่อปีที่ผ่านมา ๑๓๔.๐๑ มม.
- อุณหภูมิเฉลี่ย ต่ำสุด ๒๒.๐๑ องศาเซลเซียส สูงสุด ๓๒.๒๘ องศาเซลเซียส

**สภาพปัญหา**

**(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ในฤดูฝนสัญจรไม่ได้
- ๑.๒ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง เพราะมีระบบประปาไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

**(๒) ด้านเศรษฐกิจ**

- ๒.๑ เกษตรกรขาดการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคา
- ๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร หักถถกรรมและสินค้าต่างๆ

**(๓) ด้านสังคม**

- ๓.๑ ปัญหาเยาวชนขาดจริยธรรมคุณธรรม
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง

**(๔) ด้านการเมืองและการบริหาร**

- ๔.๑ ประชาชนขาดการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง
- ๔.๒ ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน
- ๔.๓ ประชาชนขาดความตื่นตัวทางการเมือง
- ๔.๔ ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย

**(๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๕.๑ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ ป่าสงวน
- ๕.๒ ปัญหาการใช้สารเคมีเพื่อกำจัดศัตรูพืชและสัตว์
- ๕.๓ ปัญหาการกัดเซาะ พังทลายตลิ่งแม่น้ำโขง
- ๕.๔ ปัญหาการจุกทำลายซังข้าวและวัชพืช

**ความต้องการของประชาชน**

**(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ ก่อสร้างสร้างสะพาน ถนน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ขุดลอกคลอง
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๕ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน

**(๒) ด้านเศรษฐกิจ**

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

**(๓) ด้านสังคม**

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านสาธารณสุขโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ อบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชน
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๓.๔ ต้องการเบี้ยแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ติดเชื้อเอดส์
- ๓.๕ พันทมออกควันกำจัดยุงลายและฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๖ รถกู้ชีพกู้ภัย

**(๔) ด้านการเมืองการบริหาร**

- ๔.๑ อบรมให้ความรู้เรื่องการเมืองการปกครอง
- ๔.๒ การมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น

**(๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๕.๑ ทำแนวร้วกันที่สาธารณะ
- ๕.๒ ส่งเสริมการไถกลบซังข้าว
- ๕.๓ ก่อสร้างเขื่อนกันตลิ่งพังแม่น้ำโขง
- ๕.๔ ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพลด/เลิกการใช้สารเคมี
- ๕.๕ ปลูกป่าชุมชน

**(๖) ด้านการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น**

- ๖.๑ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- ๖.๒ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการและเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้
- ๖.๓ ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลังไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง
- ๖.๔ การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา
- ๖.๕ วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านเริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง

**(๗) ความต้องการด้านการสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๗.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๗.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๓ จัดทำแนวเขตกันหนองน้ำสาธารณะ
- ๗.๔ รณรงค์และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนได้มีจิตสำนึกมีความรักและดูแลทรัพยากรธรรมชาติ

**๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิคSwot เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำโดยสรุปผลการประเมินศักยภาพของหน่วยงานดังนี้

### ๑. จุดแข็ง (Strengths)

#### ๑.๑ ระบบการบริหาร

- ๑) มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- ๒) มีการแบ่งแยก/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
- ๓) บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม

#### ๑.๒ อัตราการจ้างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

- ๑) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี
- ๒) มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- ๓) มีแผนอัตราการจ้างที่เหมาะสมกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่

#### ๑.๓ การเงิน/งบประมาณ

- ๑) พัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้และระบบจัดเก็บภาษี
- ๒) การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

#### ๑.๔ ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

- ๑) มีกลุ่มมีกลุ่มปู้ยหมักชีวภาพ ๑๓ กลุ่ม
- ๒) มีกลุ่มออมทรัพย์และกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๓) มีบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนที่อยู่ในพื้นที่ที่มีความรู้ความสามารถนำแนวคิดมาพัฒนาชุมชนได้มาก
- ๔) มีสถานที่ราชการที่สำคัญอยู่ในพื้นที่ ได้แก่ โครงการส่งเสริมศิลปาชีพบ้านโชคอำนวย

### ๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

#### ๒.๑ ระบบการบริหาร

๑) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจน

#### ๒.๒ การเงิน/งบประมาณ

- ๑) งบประมาณมีจำนวนจำกัด มีรายได้ที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

#### ๒.๓ ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๒) ประชาชน และเยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางพุทธศาสนาอย่างจริงจัง

#### ๒.๔ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแล และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒) ขาดระบบการกำจัดขยะที่ถูกต้อง

### ๓. โอกาส (Opportunity)

- ๑) การแก้ปัญหาความยากจนปัญหาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล
- ๒) รัฐบาลสนับสนุนโครงการตามแผนยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข
- ๓) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
- ๔) นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล
- ๕) การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

### ๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

- ๑) ห้วงระยะเวลาในการจัดสรร/เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน
- ๒) ค่าครองชีพสูง
- ๓) ภาวะวิกฤตการณ์น้ำมัน พลังงาน และแก๊ส มีราคาแพง
- ๔) การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ
- ๕) ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน
- ๖) ตลาดสินค้าการเกษตรมีความต้องการไม่แน่นอนและราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๗) สถานการณ์ทางการเมืองมีความไม่แน่นอน

กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น๗ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ดังนี้

#### **๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขการ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ฯลฯ

#### **๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การจัดการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๔) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะตลอดจนสถานที่ประชุม  
อบรมแก่ราษฎร
- (๕) การบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

**๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่กำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การรักษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความเหมาะสม
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำใต้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ

ประกอบด้วย ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### แผนงาน

##### ๑.๑ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และการโยธา

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานทั่วไป, งานวางแผน ฯลฯ

- งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

: การสำรวจออกแบบ, การควบคุมการก่อสร้าง, การตรวจสอบการก่อสร้าง,

งานศูนย์เครื่องจักรกล, การควบคุมอาคารผังเมือง, การควบคุมการซ่อมบำรุงทาง/เครื่องจักร ฯลฯ

: การพัฒนางานด้านการคมนาคม การขนส่ง และระบบโลจิสติกส์

##### ๑.๒ แผนงานเคหะและชุมชน

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การวางแผนสถิติ ฯลฯ

- งานไฟฟ้าถนน

: การวิศวกรรม, การสาธารณสุข, งานสถานที่ไฟฟ้าสาธารณะ ฯลฯ

- งานสวนสาธารณะ

: การก่อสร้างปรับปรุง ดูแลรักษาสวนสาธารณะ, สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ ฯลฯ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

#### แผนงาน

##### ๒.๑ แผนงานการเกษตร

- งานส่งเสริมการเกษตร

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร, งานวิชาการให้บริการด้านวิชาการเกษตร, งานสวัสดิการการเกษตร, งานส่งเสริมความรู้ การเกษตร, ส่งเสริมพืชผักสวนครัว และผลไม้ ฯลฯ

- งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

: ขุดลอกแหล่งน้ำ คูคลอง เพื่อการเกษตร ฯลฯ



## ๒.๒ แผนงานการศึกษา

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา  
: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การบริหารการศึกษาการวางแผน และสถิติ, การเงินและบัญชีการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาของรัฐฯลฯ
- งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา  
: งานโรงเรียน, งานนิเทศน์, กิจกรรมเด็กและเยาวชน, การบริการผลิตสื่อการสอน
- งานระดับมัธยมศึกษา  
: งานโรงเรียน, งานนิเทศน์, กิจกรรมนักเรียน, การบริการผลิตสื่อการสอน ฯลฯ
- งานศึกษาไม่กำหนดระดับ  
: การศึกษานอกโรงเรียน, งานกิจกรรมนักเรียน, การนิเทศน์, การบริการสนับสนุนการศึกษา, กิจกรรมลูกเสือและยุวกาชาด, การส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร, การศึกษาอื่นๆ ฯลฯ

## ๒.๓ แผนงานสาธารณสุข

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข  
: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป ฯลฯ
- งานโรงพยาบาล  
: การรักษาพยาบาล, การเภสัชกรรม, งานทันตสาธารณสุข, งานเวชกรรมสังคม, งานบริการส่งเสริมอนามัย, งานสถานพักฟื้น, การชันสูตรและรังสีวิทยา, การป้องกันและบำบัดยาเสพติด, การป้องกันและบำบัดโรคเอดส์ ฯลฯ
- งานบริการสาธารณสุข และงานสาธารณสุขอื่น  
: การบริการสาธารณสุข, งานสาธารณสุขอื่น, งานวิจัยสาธารณสุข ฯลฯ
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข  
: การให้บริการรักษาพยาบาลในและนอกสถานที่, การวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานและประเมินผลตามแผน ฯลฯ

## ๒.๔ แผนงานสังคมสงเคราะห์

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์  
: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การบริการสาธารณะ, การวางแผนสถิติ ด้านสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ
- งานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์  
: การสังคมสงเคราะห์, การสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชน, การสวัสดิการสังคม, การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ฯลฯ

## ๒.๕ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- งานบริหารทั่วไป  
: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การจัดตั้งประชาคม, การประชาสัมพันธ์, การจัดเก็บสถิติข้อมูล ฯลฯ
- งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน  
: การจัดประชุมสัมมนา, กิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ, การรณรงค์กิจกรรมเพื่อให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ อาชญากรรม ฯลฯ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### แผนงาน

##### ๓.๑ แผนงานการรักษาความสงบภายใน

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน
  - : การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การวางแผนป้องกันภัย, การประชาสัมพันธ์ป้องกันภัย ฯลฯ
- งานเทศกิจ
  - : การบริหารและบังคับการเทศกิจ, กิจกรรมด้านนิติการ, การรักษาความสงบเรียบร้อย, การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น, การรักษาความปลอดภัยสถานที่อาคาร ฯลฯ
- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย
  - : การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, การดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันอัคคีภัย, ศูนย์วิทยุสื่อสาร ฯลฯ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา

#### แผนงาน

##### ๔.๑ แผนงานการพาณิชย์

- งานกิจการสถานธนาขันธ์
  - : งานกิจการสถานธนาขันธ์ ฯลฯ
- งานกิจการประปา
  - : งานผลิต, งานจำหน่ายและบริการ, งานมาตรวัดน้ำ, งานธุรการ, งานการเงินและบัญชี ฯลฯ
- งานตลาดสด
  - : งานจัดระเบียบตลาดสด, การบริหารงาน ตลาดสด ฯลฯ
- งานโรงฆ่าสัตว์
  - : การบริหารงานโรงฆ่าสัตว์ ฯลฯ

##### ๔.๒ แผนงานการศาสนาด้านวัฒนธรรม และนันทนาการ

- งานกีฬา และนันทนาการ
  - : การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา, งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ
- งานวิชาการ วางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว
  - : ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว, ให้บริการท่องเที่ยว, งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว, อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว ฯลฯ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### แผนงาน

##### ๕.๑ แผนงานการเกษตร

- งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้
  - : งานป่าไม้ชุมชนการพัฒนาระบบชลประทาน ฯลฯ

๕.๒ แผนงานเคหะและชุมชน

- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล  
: ระบบการรักษาความสะอาด,ระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล  
การพัฒนาาระบบจัดการมูลฝอย ฯลฯ
- งานบำบัดน้ำเสีย  
: ระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย , ระบบการรักษาความสะอาดคูคลอง  
ระบายน้ำ ฯลฯ  
:การพัฒนาาระบบจัดการคุณภาพน้ำ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

แผนงาน

๖.๑ แผนงานการศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ  
: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, งานวางแผน ฯลฯ
- งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น  
: ส่งเสริมการศาสนา, ฌาปนกิจสถาน, อนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต, ประเพณีท้องถิ่น  
อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ และงานศิลป์, ภูมิปัญญาชาวบ้าน, งานปลูกฝัง  
จิตสำนึก ฯลฯ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี**

แผนงาน

๗.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารทั่วไป  
: การบริหารงานทั่วไป, การบริหารงานบุคคล, การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และ  
ประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร, กิจการทะเบียน, การปกครอง, การประชาสัมพันธ์, การ  
ร้องเรียนร้องทุกข์, การประสานงาน, กิจการสภา, การเลือกตั้ง, การจัดทำคำสั่งประกาศ, การ  
พัฒนาบุคลากร ฯลฯ
- งานวางแผนสถิติและวิชาการ  
: งานวิชาการและแผน, การจัดทำงบประมาณ, การติดตามผลการดำเนินงานตาม  
งบประมาณ, การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณ,การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติฯ ฯลฯ
- งานบริหารงานคลัง  
: การเบิกจ่าย, การพัสดุ, การทรัพย์สิน, สถิติการเงินและการคลัง, การตรวจสอบ  
บัญชี, การพัฒนารายได้, การจัดเก็บรายได้, การซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ, กิจกรรม  
ทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง และการบัญชี, แผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน  
 ฯลฯ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**

**แผนงาน**

**๘.๑ แผนงานการรักษาความสงบภายใน**

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน
  - : การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การวางแผนป้องกันภัย
  - การประชาสัมพันธ์ป้องกันภัย ฯลฯ
- งานเทศกิจ
  - : การบริหารและบังคับการเทศกิจ, กิจกรรมด้านนิติการ, การรักษาความสงบเรียบร้อย, การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น, การรักษาความปลอดภัยสถานที่อาคาร ฯลฯ
- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และระงับอัคคีภัย
  - : การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, การดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย
  - การป้องกันอัคคีภัย, ศูนย์วิทยุสื่อสาร ฯลฯ

**๘.๒ แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ**

- งานวิชาการ วางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว
  - : ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว, ให้บริการท่องเที่ยว, งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว, อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว ฯลฯ

**๘.๓ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา**

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และการโยธา
  - : การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานทั่วไป, งานวางแผน ฯลฯ
- งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน
  - : การสำรวจออกแบบ, การควบคุมการก่อสร้าง, การตรวจสอบการก่อสร้าง
  - งานศูนย์เครื่องจักรกล, การควบคุมอาคารผังเมือง, การควบคุมการซ่อมบำรุงทาง/เครื่องจักร ฯลฯ
  - : การพัฒนางานด้านการคมนาคม การขนส่ง และระบบโลจิสติกส์

**ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ**

**วิสัยทัศน์(Vision)**

“เป็นองค์กรหลักในการให้บริการสาธารณะ สืบสานวัฒนธรรมประเพณี มีคุณธรรม น้อมนำโครงการพระราชดำริ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชน”

**ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕** การพัฒนาด้านพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖** การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗** การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

## ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ แนวทางการพัฒนางานด้านการคมนาคมและการขนส่งและระบบโลจิสติกส์
- ๑.๒ แนวทางการพัฒนางานด้านสาธารณูปโภคและด้านสาธารณูปการ
- ๑.๓ แนวทางการพัฒนางานด้านการผังเมือง
- ๑.๔ ด้านการปรับปรุง บำรุงรักษา ทุกด้านที่อยู่ในกรอบของโครงสร้างพื้นฐาน

## ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ แนวทางการพัฒนางานด้านการส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๒ แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคม
  - ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการแก่ผู้สูงอายุ
  - ส่งเสริมและพัฒนาระบบแก่บริการผู้พิการ
  - ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการแก่เด็กและเยาวชน
  - ส่งเสริมด้านที่พักอาศัยให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน
  - การรักษา สิทธิมนุษยชน
- ๒.๓ แนวทางการพัฒนางานด้านการศึกษา
  - ส่งเสริมการศึกษาในระบบและนอกระบบ
  - ส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย
  - ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพื่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียนโดยการปรับปรุงหลักสูตรการสอนภาษาต่างประเทศ โดยเน้นการฟังและการพูด และพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐานเดียวกัน
- ๒.๔ แนวทางการพัฒนางานด้านการสาธารณสุข
  - ส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการสาธารณสุข\*
  - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ในการบริการ
  - พัฒนาระบบข้อมูลสาธารณสุข ให้เข้าถึงและครอบคลุม
- ๒.๕ ด้านการส่งเสริมอาชีพ
  - ส่งเสริมอาชีพเกษตรอินทรีย์ ลดการใช้ปุ๋ยเคมี
  - ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

## ๓. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ แนวทางการพัฒนางานด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย
- ๓.๒ การส่งเสริมและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
- ๓.๓ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ประสานงานอาสาสมัคร สอดส่องดูแลความผิดปกติของชุมชน
- ๓.๕ ด้านการป้องกันและควบคุมแก้ไขปัญหายาเสพติด

## ๔. การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมการท่องเที่ยวกีฬาและนันทนาการ

- ๔.๑ แนวทางการพัฒนางานด้านการส่งเสริมการลงทุน
  - ส่งเสริมการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและองค์กรสถาบันชุมชน
  - สนับสนุนการสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็ง
  - ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบ พิธี ศุลกากร
  - ส่งเสริมกิจการระบบสหกรณ์ชุมชน

- ส่งเสริมด้านการตลาด ร้านค้าชุมชน

๔.๒ แนวทางการพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร

- สนับสนุนแหล่งเงินทุน
- ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ ลดการใช้สารเคมี
- ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์เด่นของชุมชน

๔.๓ แนวทางการพัฒนางานด้านการพาณิชย์กรรม

- ส่งเสริมการดำเนินการก่อสร้างศูนย์กระจายและส่งสินค้าและบริการเบ็ดเสร็จ

๔.๔ แนวทางการพัฒนางานด้านการท่องเที่ยว

- ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวให้มีความยั่งยืนและเกิดมูลค่าเพิ่ม
- พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ทุกภาคส่วน ให้มีความเข้าใจ ในด้านการให้บริการและ

ด้านภาษี

- พัฒนาสินค้า OTOP ที่เป็นเอกลักษณ์ในจังหวัดบึงกาฬ
- พัฒนาระดับแหล่งท่องเที่ยว
- พัฒนาการบริการ การท่องเที่ยว
- การพัฒนาโครงสร้างด้านการท่องเที่ยว
- ลดการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร
- ลดการทำลายห่วงโซ่อาหารในระบบนิเวศน์
- มีมีคฤเทศก์ประจำจังหวัดและอำเภอที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ

๔.๕ แนวทางการพัฒนางานด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การพัฒนาด้านสถานที่
- การใช้จ่ายงบประมาณ
- การพัฒนาบุคลากรทางด้านกีฬา

**๕. การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๕.๑ แนวทางการพัฒนางานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๒ การแก้ไขปัญหามลภาวะสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๔ การคุ้มครองดูแลรักษา ดิน น้ำ และป่า

**๖. การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

๖.๑ แนวทางการพัฒนางานด้านการส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมกับประเทศเพื่อนบ้าน

๖.๒ แนวทางการพัฒนางานด้านอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี และวัฒนธรรม

๖.๓ แนวทางการพัฒนางานด้านการอนุรักษ์ ทำนุบำรุงรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุในพื้นที่

## ๗. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี

- ๗.๑ แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้
- ๗.๒ แนวทางการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและนวัตกรรมในการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๗.๓ แนวทางการพัฒนาระบบการติดตาม ประเมินผลพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.๔ แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการ การเงินการคลัง และงบประมาณ
- ๗.๕ แนวทางการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการที่ทันสมัย อย่างครบวงจร
- ๗.๖ แนวทางการพัฒนาสร้างเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี(Good Governance) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทุกระดับ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

### ภารกิจรอง

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำล้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

กำหนดให้มีกรอบอัตรากำล้างพนักงานส่วนตำบล ทั้งสิ้น จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมกรอบอัตรากำล้างทั้งสิ้น ๕๗ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในส่วนราชการแต่ละส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจและปริมาณงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ปัญหาการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ต่อไป โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

**พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

**พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางกรอบอัตรากำล้างให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำล้างแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬ ดังนี้

**-พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้



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

**-พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

สรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างนั้นเป็นการระบุดำเนินการความต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า      ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

**หมายเหตุ**

๑. ๒๓๐      คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖          คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐    คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐    คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ได้ทำการวิเคราะห์ค่างานในแต่ละงานของแต่ละส่วนราชการภายในสังกัด ตามโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย สำนักงานปลัด,กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งว่าต้องการตำแหน่งใดและมีจำนวนเท่าใด จะต้องมีข้อมูลด้านปริมาณงานและการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างคนชัดเจน รายละเอียดในการปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นแล้วนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน โดยการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ ๓ รอบนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ มีความจำเป็นเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจของงานที่เพิ่มมากขึ้น บุคลากรที่ดูแลงานด้านสาธารณสุขไม่มี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ

**รายงานเหตุผลและความจำเป็น**  
**ประกอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓)**  
**กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข**  
**ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สำนักงานปลัด**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ตำบลท่าดอกคำ อำเภอโขงเจียม จังหวัดบึงกาฬ**

**หลักการและเหตุผล**

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผน อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ในการประชุมครั้งที่ ๔ / ๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๑ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ได้ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ไปแล้วนั้น

บัดนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ มีภารกิจและปริมาณงาน ที่เพิ่มขึ้นในหลายๆด้านและมีบุคลากรยังไม่เพียงพอในการรับผิดชอบภารกิจที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในส่วนราชการ สำนักงานปลัด ที่มีภารกิจที่ต้องดูแลรับผิดชอบอย่างกว้างขวางทั้งงานภายในองค์กรและงานภายนอกองค์กรและงาน บริการประชาชนดูแลพัฒนาประชาชนพื้นที่ ทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน จากนโยบายและวิสัยทัศน์ของนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าดอกคำ นอกจากจะให้ความสำคัญในด้านโครงสร้างพื้นฐานแล้ว การดูแลและพัฒนาในด้านอื่นๆ ก็ได้ให้ความสำคัญ เช่น การดูแลเรื่องสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีร่างกายที่แข็งแรง ก็จะเป็น ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาชุมชนไปในด้านอื่นได้ดียิ่งขึ้น จึงความให้ความสำคัญและควรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการดูแลและให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนและเผยแพร่จัดอบรมวางแผนงานการดูแล เรื่องสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมากที่สุด จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ

**สายงาน ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขออนุมัติ**

<u>สายงาน</u>	การสาธารณสุข
<u>ชื่อตำแหน่ง</u>	นักวิชาการสาธารณสุข
<u>ระดับตำแหน่ง</u>	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ
<u>จำนวน</u>	๑ อัตรา

### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับงานทางด้านสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนาทางด้านสาธารณสุข เช่น การสุขศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การสุขาภิบาล และการควบคุมโรค เป็นต้น เพื่อเสนอนโยบาย วางแผนงาน และการดำเนินงานด้านการสาธารณสุข วัดและประเมินผล กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ นิเทศควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานด้านสาธารณสุข การสอนและการอบรม ด้านสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ลงชื่อ

(นายประสงค์ เวฬุวนาธร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ



หมายเหตุ \*

