

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง



งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดอบต.  
องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง  
โทร ๐ ๕๕๕๐ ๘๙๖๘  
[www.talukklangtung.go.th](http://www.talukklangtung.go.th)

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก**

\*\*\*\*\*

<b>สารบัญ</b>	<b>หน้า</b>
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบล	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๖๐

**ภาคผนวก**

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- บัญชีแสดงการคำนวณค่างานขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง
- สำเนาประกาศโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

\*\*\*\*\*

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง อำเภอเมือง จังหวัดตาก ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุด

งานบริหารงานบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ

บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานตำบล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามคำสั่ง อบต.ตลกกกลางทุ่งที่ ๑๔๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง เป็นประธาน
  ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง เป็นกรรมการ
  ๓. หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
- ๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของอบต.ตลกกกลางทุ่ง**

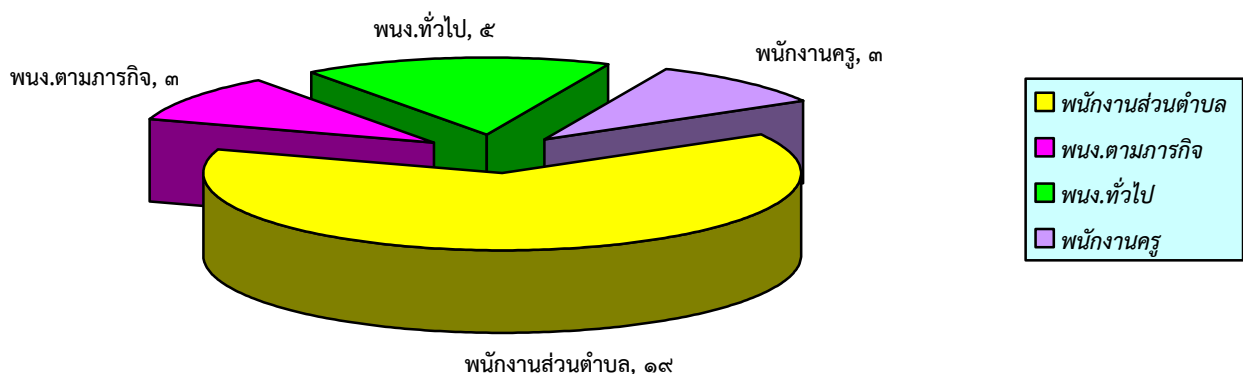
ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่งบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### แผนภูมิแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๔-๒๕๖๖) แสดงสัดส่วนของบุคลากร

ในสังกัด อบต.ตลกกกลางทุ่ง



๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลตลกกกลางทุ่งและจังหวัดตาก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย**ประกาศใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบ** ของงบประมาณรายจ่ายมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เก็ยอัตราค่าจ้างใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

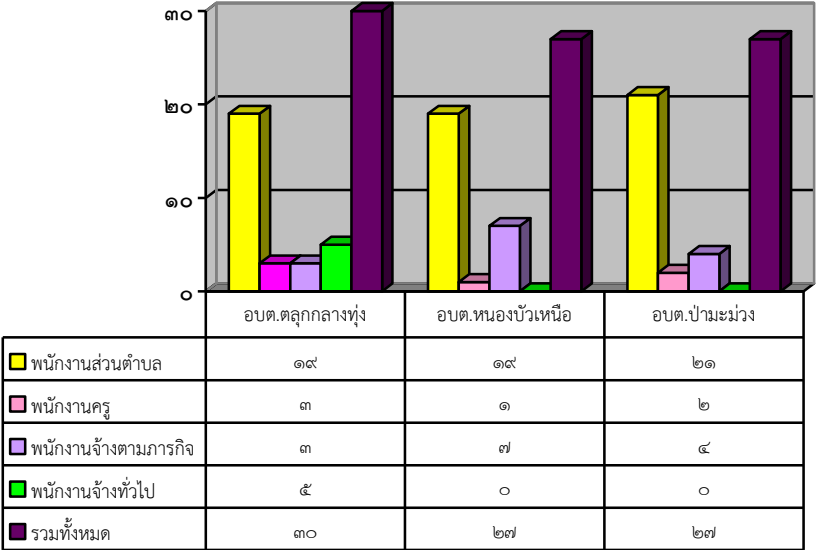
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐาน

ที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของอปท.มีลักษณะงานและปริมาณใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ และองค์การบริหารส่วนตำบลปามะม่วง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลมีดังนี้

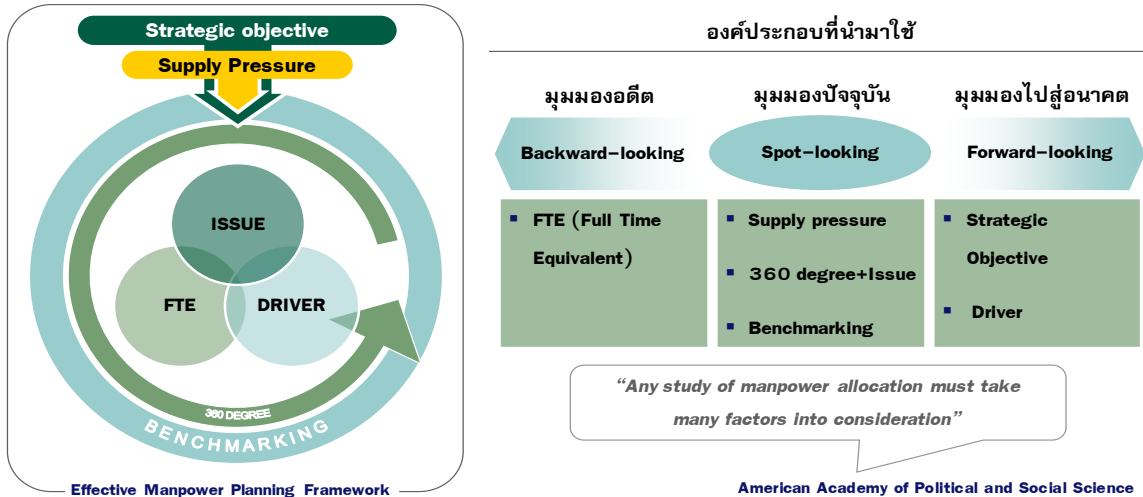
๑. พนักงานส่วนตำบล มีจำนวนพนักงานส่วนตำบล เท่ากันกับอบต.หนองบัวเหนือ คือ ๑๙ คน  
 ในส่วนอบต.ปามะม่วง มีมากกว่าทั้ง ๒ อบต. อยู่ ๒ คน
๒. พนักงานครู มีจำนวนพนักงานครู มากกว่าทั้ง ๒ อบต. อยู่ ๒ คน
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวนพนักงานใกล้เคียงกัน ๒ แห่ง
๔. พนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวนพนักงานจ้างที่ใกล้เคียงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้



ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective ManPower Planning Framework)



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

นี่จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**หลักการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทุกกลางทุ่ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**  
**แทนค่า ๒๓๐ × 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 × ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

## - ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่งสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนเช่นปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง ๙๙๙ หมู่ที่ ๕ ตำบลตุ๊กกลางทุ่ง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก อยู่ห่างจากอำเภอเมืองตาก ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับท้องที่ใกล้เคียง ดังนี้

**ทิศเหนือ** ติดต่อกับตำบลน้ำร้อน อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

**ทิศใต้** ติดต่อกับตำบลวังหิน อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

**ทิศตะวันออก** ติดต่อกับตำบลวังประจบ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

**ทิศตะวันตก** ติดต่อกับตำบลวังหินและตำบลน้ำร้อน อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๙๕.๒๓ ตารางกิโลเมตร (๕๙,๕๒๓ ไร่)

มีประชากรจำนวน ๔,๕๗๐ คน แยกเป็นชาย ๒,๒๕๖ คน หญิง ๒,๓๑๔ คน มีจำนวนหลังคาเรือน ๑,๕๙๘ หลังคาเรือน(ข้อมูล ณ เดือน ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

**อาชีพหลัก** ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำเกษตรกรรม รับจ้างทั่วไปและรับราชการ

**อาชีพเสริม** ประชากรเกือบทุกหลังคาเรือนในตำบลจะใช้เวลาว่างหลังจากฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร มาประกอบอาชีพเสริมคือ จักสานไม้ไผ่ และกลุ่มผลิตน้ำพริกแกง

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมี ๘ หมู่บ้าน คือ

- หมู่ที่ ๑	บ้านสระตลุง	ผู้ใหญ่บ้าน	นายพอ ทำสีนาค
- หมู่ที่ ๒	บ้านชบา	ผู้ใหญ่บ้าน	นายทวี บุญศรี
- หมู่ที่ ๓	บ้านเนินมะลิ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายนพพดล ศิริลักษณ์
- หมู่ที่ ๔	บ้านไผ่สีซอ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายณรงค์ ม่วงมิตร
- หมู่ที่ ๕	บ้านตุ๊กกลางทุ่ง	กำนัน	นายเชื้อ พึ่งวงษ์เขียน
- หมู่ที่ ๖	บ้านหนองพม่า	ผู้ใหญ่บ้าน	นางสม อิศระพงษ์
- หมู่ที่ ๗	บ้านมาบป่าแฝก	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสมพงษ์ อิ่มเอี่ยม
- หมู่ที่ ๘	บ้านเด่นมะขาม	ผู้ใหญ่บ้าน	นายบุญเลิศ สุขสายอัน

องค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของแต่ละหมู่บ้านมาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้

##### ๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

##### สภาพปัญหา

- เส้นทางคมนาคมบางส่วนเป็นหลุมเป็นบ่อ เพราะเป็นถนนลูกรัง
- ขาดแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภค-บริโภค แหล่งน้ำสำหรับทำการเกษตร และขาดระบบการระบายน้ำที่ดี
- ขาดสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ในการอำนวยความสะดวกในท้องถิ่น
- โทรศัพท์สาธารณะยังมีไม่ถึงทุกจุดในพื้นที่
- ประปาหมู่บ้านยังไม่ครบตามจุดในแต่ละหมู่บ้าน
- ไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่ครบตามจุดในแต่ละหมู่บ้าน
- ประชาชนขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินของตน
- ประชาชนบางส่วนต้องเช่าที่ดินผู้อื่นเพื่อทำกิน

### ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้าง ซ่อมแซม ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ถนนลูกรัง
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขตแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค รวมทั้งการจัดระบบระบายน้ำ
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขตสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- ประสานงานขอขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้าน
- ประสานงานขอขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้าน

## ๔.๒ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ เช่น

### สภาพปัญหา

- ขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการทำเกษตรกรรม
- ขาดแคลนน้ำในการอุปโภคและบริโภค
- ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล ธารน้ำไม่สามารถกักเก็บน้ำได้
- การวางแผน/โครงการของสำนักงานชลประทานไม่สอดคล้องกับการทำเกษตรกรรมของตำบลลูกกลางทุ่ง
- น้ำไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง
- ขาดการบูรณะแหล่งน้ำธรรมชาติ

### ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้างและบำรุงซ่อมแซม แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม และขยายเขตแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร สนับสนุนถึงเก็บน้ำฝนและเครื่องสูบน้ำ เพื่อไว้ใช้ในฤดูแล้ง
- ติดต่อประสานงานกับสำนักงานชลประทานตาก เพื่อให้การทำเกษตรกรรมของเกษตรกรตำบลลูกกลาง

ทุ่งสอดคล้องกัน

## ๔.๓ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เช่น

### สภาพปัญหา

- ขาดแคลนแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ขายผลผลิตได้ในราคาต่ำกว่าท้องตลาด
- ขาดเมล็ดพันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์ ที่มีคุณภาพ
- ประชาชนมีที่ดินทำกินน้อยและดินมีคุณภาพต่ำ
- ปุ๋ย น้ำยาปราบศัตรูพืช เครื่องพ่นยาปราบศัตรูพืช ที่ใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- ขาดเครื่องมือในการทำเกษตรกรรมและ แปรรูปผลผลิต
- ขาดอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพของกลุ่มแม่บ้าน
- ไม่มีอาชีพเสริมเพื่อก่อให้เกิดรายได้ในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- ไม่มีการจัดตั้งกลุ่มแปรรูปในแต่ละหมู่บ้าน

- ส่วนใหญ่ประชาชนมีอาชีพหลักและเป็นอาชีพเดียว คือ การทำการเกษตร

#### ความต้องการของประชาชน

- จัดตั้งร้านค้าชุมชนและสหกรณ์ ตลาดกลางชุมชน กลุ่มออมทรัพย์และกองทุนหมุนเวียนเพื่อการเกษตร
- สนับสนุน เมล็ดพันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์ ที่มีคุณภาพ
- สนับสนุน ให้ประชาชนมีที่ทำกินและจัดอบรมการปรับปรุงสภาพดิน
- สนับสนุน ปุ๋ย น้ำยาปราบศัตรูพืช เครื่องพ่นยาปราบศัตรูพืช
- สนับสนุน เครื่องมือในการทำเกษตรกรรม และแปรรูปผลผลิต

๑๐

- สนับสนุน อุปกรณ์ในการประกอบอาชีพเสริมของกลุ่มแม่บ้าน
- ส่งเสริมให้มีการทำการเกษตรโดยการปลูกพืชหมุนเวียนหรือพืชอายุสั้น
- ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์ไว้กินเองในครอบครัวและจำหน่าย
- ส่งเสริมให้มีการแปรรูปผลผลิตการเกษตรที่มีในท้องถิ่นเพื่อจำหน่าย

### ๔.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุข เช่น

#### สภาพปัญหา

- เกิดโรคระบาดและโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก, ไข้มาลาเลีย
- ปัญหาสุขภาพและสิทธิประโยชน์ของประชาชนในตำบลลูกกลางทุ่ง
- ขาดอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาดต่าง ๆ
- เกิดโรคระบาดในสัตว์
- น้ำสะอาดสำหรับบริโภคไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- จำนวนบุคลากรที่ให้บริการด้านสาธารณสุขในชุมชนไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- ประชาชนไม่มีการออกกำลังกาย รวมทั้งยังขาดสถานที่ออกกำลังกายของแต่ละหมู่บ้าน
- ประชาชนไม่มีความรู้ในการที่จะช่วยบำบัดตนเองและผู้อื่นขณะที่เป็นโรคติดต่อได้อย่างถูกวิธี

#### ความต้องการของประชาชน

- สนับสนุนยา วัคซีนป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาด และเครื่องพ่นหมอกควัน
- สนับสนุนยา และวัคซีนป้องกันโรคระบาดในสัตว์
- สนับสนุนอาหารเสริมเด็กก่อนวัยเรียน ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- จัดอบรมให้ความรู้เรื่องโรคติดต่อและโรคระบาด
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้กับประชาชนในพื้นที่ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของตนเอง
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

### ๔.๕ ปัญหาด้านสังคม เช่น

#### สภาพปัญหา

- ปัญหายาเสพติดในบางพื้นที่
- ขาดการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เกิดภาวะว่างงานหลังจากการทำการเกษตร
- ไม่มีอาชีพเสริมรองรับผู้ที่ว่างงานหรือหมดงานในฤดูทำการเกษตร
- มีการจัดกิจกรรมทางศาสนาเพื่อเสริมคุณธรรมให้กับประชาชนในท้องถิ่นน้อย

#### ความต้องการของประชาชน

- จัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนในตำบล
- สนับสนุนให้มีกิจกรรมต้านยาเสพติด และจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องยาเสพติด
- สนับสนุนส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการของประชาชนในตำบล
- จัดอบรมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในตำบล
- จัดตั้งกลุ่มอาชีพเสริมในแต่ละหมู่บ้าน เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน เป็นต้น

๑๑

### **๔.๖ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เช่น**

#### สภาพปัญหา

- ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนเด็กในวัยเรียนรวมทั้งเด็กเล็ก
- อุปกรณ์การเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ
- ประชาชนมีฐานะยากจนไม่สามารถส่งบุตรหลานเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาได้
- ขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีท้องถิ่น และ ภูมิปัญญาชาวบ้าน

#### ความต้องการของประชาชน

- สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน
- สนับสนุนทุนการศึกษา และโครงการอาหารกลางวันสำหรับเด็กในวัยเรียน
- สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา
- สนับสนุนการจัดงานประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาชาวบ้าน
- จัดให้มีการที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

### **๔.๗ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น**

#### สภาพปัญหา

- ดินทั่วไปเป็นดินลูกรัง และ ดินปนทราย
- ขาดการดูแลรักษาแหล่งน้ำทางธรรมชาติและป่าไม้
- ขาดการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศให้ชุมชนน่าอยู่
- การกำจัดขยะมูลฝอยไม่มีประสิทธิภาพ
- ประชาชนยังขาดจิตสำนึกและความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีการเข้าไปหาของป่าและตัดไม้

### **ความต้องการของประชาชน**

- สนับสนุนให้มีการปรับปรุงคุณภาพดิน
- สนับสนุนการดูแลรักษาแหล่งน้ำทางธรรมชาติ และป่าไม้
- สนับสนุนการสร้างบรรยากาศภายในชุมชนให้เป็นชุมชนน่าอยู่
- สนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอย และจัดอบรมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด
- สนับสนุนการอบรมให้ประชาชนมีความรู้ และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่สำคัญต่าง ๆ ในเขตความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

### **๔.๘ ปัญหาด้านการเมือง - การบริหาร เช่น**

#### **สภาพปัญหา**

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมือง และกฎหมายต่างๆ
- ที่ทำการ อบต. อยู่ไกลยากแก่การมาติดต่อราชการ
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ
- ขาดแคลนวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอยู่อีกมาก

### **ความต้องการของประชาชน**

- จัดอบรมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมือง และกฎหมายต่าง ๆ ที่สำคัญ
- ก่อสร้าง ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่
- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับสมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
- จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงานและครุภัณฑ์

๑๒

## **๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง เน้นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของตำบลตลุกกลางทุ่ง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาของตำบลตลุกกลางทุ่ง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนานอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

### **ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

#### **๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค**

##### **๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี**

**วิสัยทัศน์** “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์นำและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

## ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

### วิสัยทัศน์

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยืดหยุ่นสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

**กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้**

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๑๓

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

## ๑.๓ แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

### ๑) แผนพัฒนาภาค

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ

(๑) ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และปรับระบบการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุล เพื่อคงความเป็นฐานเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์การเกษตร

(๒) ยกกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาด เน้นการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้าการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

- (๓) พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดนเพื่อรองรับการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ
- (๔) พัฒนาคมนและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เช่น



ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ

(๕) พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๖) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุล และเตรียมการป้องกันและรับมือภัยธรรมชาติ

## ๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

### ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑

#### วิสัยทัศน์ “ศูนย์กลางการบริการสีเขียวอินโดจีน”

#### พันธกิจ

๑. ยกระดับรายได้และกระจายรายได้ ควบคู่กับการสร้างสังคมที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน
๒. พัฒนารฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีเสถียรภาพบนพื้นฐานการพัฒนาผลิตภาพและการสร้างสรรค์
๓. สร้างความเชื่อมโยงด้านเศรษฐกิจและสังคมกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบการผลิต การบริหารจัดการ การตลาดสินค้าเกษตรและสินค้าชุมชน
๒. พัฒนาโครงข่ายการค้า การลงทุน การบริการ เครือข่ายคมนาคมขนส่งสีเขียวอินโดจีน และอาเซียน
๓. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม กีฬาและสุขภาพ
๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑๔

#### เป้าประสงค์

๑. ผลผลิตการเกษตรมีคุณภาพ ปลอดภัยได้มาตรฐาน และมีมูลค่าเพิ่มที่ยั่งยืน
๒. เชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมในกลุ่มจังหวัด ภูมิภาคและต่างประเทศ เพื่อใช้ศักยภาพแหล่งที่ตั้ง และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจประเทศเพื่อนบ้าน
๓. พัฒนาการค้าการลงทุนและความร่วมมือชายแดนไทย - พม่า / ไทย - ลาว
๔. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ กีฬาและสุขภาพ
๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

#### ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้
๒. จำนวนกลุ่มผู้ผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับมาตรฐาน
๔. เส้นทางเชื่อมโยง E - W - E - C ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น
๕. จำนวนเครือข่ายการค้าการลงทุนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศอินโดจีน และประเทศสมาชิกอาเซียน
๖. มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น
๗. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๘. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

- ๙. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการอนุรักษ์ ป่าชุมชน
- ๑๐. จำนวนหมู่บ้านและชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๑. จำนวนหมู่บ้าน / ชุมชน ที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
- ๑๒. จำนวนเครือข่ายหมู่บ้าน / ที่มีกิจกรรมอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

**กลยุทธ์**

- ๑. พัฒนาและส่งเสริมกระบวนการผลิต การปรับปรุงคุณภาพ การแปรรูปและการบรรจุภัณฑ์ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ๒. พัฒนาการคมนาคมและระบบ logistics
- ๓. พัฒนาและส่งเสริมการค้า การตลาด ทั้งภายในและต่างประเทศ
- ๔. ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ( AEC )
- ๕. เสริมสร้างสมรรถนะผู้ประกอบการและการลงทุน
- ๖. ส่งเสริม พัฒนา และอนุรักษ์การท่องเที่ยว
- ๗. ส่งเสริมการตลาดเพื่อการท่องเที่ยว
- ๘. ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการท่องเที่ยวและบริการ
- ๙. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑๐. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นฐานการผลิต / การค้า / การบริการอย่างมีคุณภาพและคุ้มค่า
- ๑๑. ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- ๑๒. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

**๓) แผนพัฒนาจังหวัด (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)**

**วิสัยทัศน์**

“เมืองน่าอยู่ ประตูก้าวไกลชายแดน”

ประเด็นยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน และแก้ไขปัญหาความยากจน	๑.พัฒนาระบบสุขภาพ การศึกษา การเรียนรู้ การทำงาน รายได้ ที่อยู่อาศัย ครอบครัว ชุมชน และการเข้าถึง บริการภาครัฐ ส่งเสริมการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒.การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.ป้องกัน อนุรักษ์ ป่าชุมชน และบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน และบริหารจัดการขยะ น้ำเสียอย่างยั่งยืน
๓. การพัฒนาผลิตภาพทางการเกษตร	๑.ส่งเสริมการทำเกษตรปลอดภัย เกษตรผสมผสาน อย่างยั่งยืน ๒.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว สินค้า OTOP	๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ และสิ่ง

และการค้าชายแดน	อำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ๒. พัฒนาคุณภาพและเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้า OTOP
๕. การบริหารจัดการภาครัฐ และการรักษาความมั่นคงชายแดนและความสงบเรียบร้อย	๑. สร้างขีดความสามารถในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงชายแดน ๒. พัฒนาระบบการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวกประชาชนและข้าราชการ

## ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกกลางทุ่ง

### ๒.๑ วิสัยทัศน์ของตำบลลูกกลางทุ่ง

**“ลูกกลางทุ่งน่าอยู่ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ใส่ใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”**

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์ กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑๖

### ๒.๓ เป้าประสงค์

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวก รวดเร็วและได้มาตรฐาน
๒. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๓. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมน่าอยู่
๔. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๕. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๖. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### ๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. มีการพัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน เพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
๒. มีการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและ อุปโภค – บริโภค เพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
๓. มีการพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
๔. ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองและมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
๖. ประชาชนมีความรู้เพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๑๐
๗. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมร้อยละ ๘๐
๘. การบริหารจัดการของ อบต.ลูกกลางทุ่ง มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

### ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. มีโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ สาธารณูปโภค สาธารณูปการที่พอเพียงและเอื้ออำนวยประโยชน์

ให้ประชาชน

๒. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ประชาชนมีคุณภาพกายสุขภาพจิตที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาชีวิตที่ดีขึ้น
๕. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๖. มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด
๗. ส่งเสริม อนุรักษ์ บำรุงรักษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### **๒.๖. กลยุทธ์**

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ และจัดการระบบสาธารณสุขประเภศ สาธารณูปการ
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ
๓. ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษา สาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด
๖. ส่งเสริมพัฒนาการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑๗

### **๒.๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์**

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง โยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นและได้มาตรฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๓. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. การรักษาสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอย อย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

จากนโยบายการพัฒนาอบต.ตลกกกลางทุ่ง และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา(Base Line Data) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาในบทที่ผ่านมา เพื่อที่จะทราบสภาวะการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาวะการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์หา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการพัฒนา ดังผลการวิเคราะห์ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นรายประเด็นนโยบาย รวม ๖ ประเด็นตามลำดับต่อไป

#### **๑. ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

##### **จุดแข็ง**

พื้นที่ในเขตรับผิดชอบของตำบลตลกกกลางทุ่ง มีทั้งหมด ๙๕.๒๓ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง มีเส้นทางการคมนาคมที่ครอบคลุมพื้นที่ มีถนนที่สามารถติดต่อกันได้ ทั่วทุกหมู่บ้าน มีน้ำประปา และไฟฟ้าใช้ และสามารถขยายเพื่อให้บริการแก่ราษฎรที่จะเพิ่มขึ้นได้ในอนาคตอย่างเพียงพอ

##### **จุดอ่อน**

เนื่องจากมีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบจำนวนมาก ทำให้การพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง ได้เติมพื้นที่ เช่น ถนน ซึ่งยังคงดำเนินการก่อสร้างได้ไม่ครบทุกเส้นทาง ถนนบางแห่งยังคงเป็นถนนลูกรังยังไม่ได้มาตรฐาน และถนนแต่ละเส้นก็ยังไม่มีการระบายน้ำ ผิวจราจรกว้างติดเขตรั้วของบ้านเรือนราษฎร และไม่มีพื้นที่สำหรับขยายถนน อีกทั้งริมทั้งสองข้างถนนส่วนใหญ่ไม่มีระบบระบายน้ำ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน มีการขยายแหล่งที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้นแบบกระจายทำให้ระบบประปาและไฟฟ้ายังส่งไปไม่ถึงครอบคลุมทุกหลังคาเรือน

### **โอกาส**

นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์จังหวัด ยังคงให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐาน อีกทั้งรัฐบาลกลางยังให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

### **อุปสรรค**

โครงการก่อสร้างบางโครงการ ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญพิเศษ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ยังขาดความชำนาญและบุคลากร ในบางพื้นที่ยังประสบปัญหาแล้ง ขาดงบประมาณในการดำเนินการ

## **๒. ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

### **จุดแข็ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน ผู้พิการ หรือผู้ด้อยโอกาส นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ยังมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นงานสังคมสงเคราะห์ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

๑๘

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง มีสถาบันทางการศึกษาระดับ ชั้นพื้นฐาน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา และองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษาทุกระดับในเขตพื้นที่

มีเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการเฝ้าระวังโรคระบาดและโรคติดต่อในพื้นที่ อีกทั้งยังมีการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

### **จุดอ่อน**

บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งยังขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และประชาชนขาดการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญกับสุขภาพ โดยเฉพาะการเลือกรับประทานอาหารที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน อีกทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมด้านสุขภาพยังมีน้อยมาก

### **โอกาส**

ปัจจุบันทุกภาคส่วนให้ความสำคัญกับการรักษาสภาพกายสุขภาพใจ และส่งเสริมการออกกำลังกาย อีกทั้งสื่อแขนงต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ทำให้ประชาชนสามารถรับรู้ได้หลายช่องทาง จึงทำให้ประชาชนเริ่มต้นตัวอีกทั้งนโยบายรัฐส่งเสริมด้านสุขภาพและการรณรงค์เกี่ยวกับการควบคุมโรคระบาดและโรคติดต่อ การถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณของท้องถิ่นเอง และทำให้สามารถดูแลบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึง และใกล้ชิดกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งรัฐบาลผลักดันนโยบายด้านคุณภาพชีวิตหลายประการ ทำให้มีประชาชนได้รับประโยชน์ตรงจุดนี้

### **อุปสรรค**

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านสุขภาพมีแนวโน้มแยกลง เนื่องจากวิถีชีวิตในการดำรงชีพของประชาชนที่เปลี่ยนไปตามภาวะเศรษฐกิจทำให้มีโรคที่เกิดจากพฤติกรรม เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือด มะเร็ง มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งโรคใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้นและแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องเพิ่มขีดความสามารถมากขึ้น

### **๓. ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย**

#### **จุดแข็ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน การปฏิบัติหน้าที่ในกรณีเกิดภัยต่าง ๆ สามารถเข้าไปช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที มีเครือข่าย อปพร. ทุกหมู่บ้าน มีการเฝ้าระวังเพื่อเตรียมรับเหตุการณ์ต่าง ๆ และมีเครือข่ายชุดรักษาความสงบเรียบร้อย (ชรบ.) ระดับตำบล และระดับหมู่บ้าน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน

#### **จุดอ่อน**

ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มากเท่าไร การเข้าไปช่วยเหลือผู้ประสบภัยของเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ ความชำนาญที่ถูกวิธี บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งยังขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และประชาชนขาดการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

#### **โอกาส**

มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน่วยงานระดับจังหวัด พร้อมเจ้าหน้าที่เข้าร่วมช่วยเหลือ เมื่อเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ภายในตำบล การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณของท้องถิ่นเอง และทำให้สามารถดูแลบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึง

๑๙

#### **อุปสรรค**

จำนวนพนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเข้าไปสถานที่เกิดภัยต่าง ๆ มีจำนวนค่อนข้างจำกัด ส่งผลให้การทำงานมีความยากลำบากมากยิ่งขึ้น

### **๔. ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

#### **จุดแข็ง**

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ให้แก่ประชาชนเยาวชนในพื้นที่

#### **จุดอ่อน**

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ยังไม่มีระบบบำบัดกำจัดขยะมูลฝอย อีกทั้งยังไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนี้โดยตรง มีประชากรในพื้นที่มาก ทำให้มีปัญหาเรื่องการจัดขยะมากขึ้น

#### **โอกาส**

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก

#### **อุปสรรค**

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของรัฐบาลไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในหลาย ๆ พื้นที่ อีกทั้งการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระงับให้กระทบต่อชุมชน ยิ่งส่งผลให้ประชาชน ผู้ประกอบการโดยภาพรวมของประเทศขาดจิตสำนึกในการควบคุมหรือคัดแยกขยะ

## **๕. ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้าน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

### **จุดแข็ง**

มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนการสืบสานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ความสำคัญกับงานประเพณีอย่างต่อเนื่องทุกปี และสถานศึกษาให้ความสำคัญรวมถึงการปลูกฝังนักเรียนใน การเรียนรู้และสืบทอดภูมิปัญญา วิถีชีวิต และวัฒนธรรมท้องถิ่น

### **จุดอ่อน**

ประชาชน ไม่ให้ความสำคัญกับศิลปวัฒนธรรม ประเพณี เท้าที่ควรมีความชื่นชอค่านิยมตะวันตก กระแสวัฒนธรรม และวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

### **โอกาส**

การตื่นตัวของสังคมไทยในการร่วมรักษา อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย อีกทั้ง ทุกหน่วยงานเริ่มให้ความสำคัญและพยายามร่วมกันปลูกจิตสำนึกให้ร่วมกันสืบทอด นโยบายรัฐบาลด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมที่จะฟื้นฟู และสืบสานคุณค่าความหลากหลายของวัฒนธรรมไทย

### **อุปสรรค**

กระแสวัตถุนิยม อิทธิพลของสื่อทำให้รับวัฒนธรรมภายนอกได้ง่าย อีกทั้งกระแสสังคมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ไม่ยั่งยืน ถาวร มักจะให้ความสำคัญในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ และการให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นขาดการต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ

๒๐

## **๖. ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว**

### **จุดแข็ง**

ในเขตเป็นพื้นที่ตำบลลูกกลางทุ่ง มีสถานที่สำคัญ ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยว ประเภท การปีนเขาเพื่อพิชิตยอดเขาพระเมิน ซึ่งถือว่าเป็นจุดสูงสุดของยอดเขา ที่ชาวเมืองตากเรียกกันว่า หลังกาเมืองตากสูงเด่นเป็นสง่า ทำให้นักเดินทางขึ้นไปสัมผัส เป็นเส้นทางที่ยังคงสมบูรณ์ไปด้วยป่าไม้เบญจพรรณ โดยเทศกาลสงกรานต์ของทุกปี จะมีชาวบ้านขึ้นไปทำบุญ และนมัสการเจดีย์พระบรมสารีริกธาตุ เกิดให้อ่องคร่าชน ซึ่งสร้างเมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระชนมายุครบ ๘๐ พรรษา ตั้งอยู่บนยอดเขาพระเมิน

### **จุดอ่อน**

ด้วยสภาพพื้นที่ของแหล่งท่องเที่ยวมีสภาพเป็นภูเขาสูงและมีบริเวณเหลื่อมล้ำเข้าไปยังพื้นที่ตำบลรอบข้าง และพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวน ทำให้การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวยังไม่สามารถพัฒนาได้เต็มรูปแบบ เนื่องจากยังไม่ทราบแนวเขตพื้นที่ในการพัฒนาไม่แน่ชัด และพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ซึ่งการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวขึ้นต้องได้รับการอนุญาตจากกรมป่าไม้ก่อน จึงจะเข้าไปทำการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวได้

### **โอกาส**

มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน่วยงานระดับจังหวัด ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลลูกกลางทุ่ง ได้ผลักดันให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวประจำตำบลลูกกลางทุ่ง โดยได้ตั้งงบประมาณในการปรับปรุงภูมิทัศน์ การพัฒนาเส้นทาง และการอำนวยความสะดวกใน

การเดินทางขึ้นเขาพระเมิน และมีโครงการนำร่องโดยจัดโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเรียนรู้สถานที่สำคัญภายในตำบล ด้วยวิธีการปั่นจักรยาน

### **อุปสรรค**

พื้นที่แหล่งท่องเที่ยวส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวน ทำให้การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวยังไม่สามารถพัฒนาได้เต็มรูปแบบ เนื่องจากยังไม่ทราบแนวเขตพื้นที่ในการพัฒนาไม่แน่ชัด และพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ซึ่งการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวจำเป็นต้องได้รับการอนุญาตจากกรมป่าไม้ก่อน จึงจะเข้าไปทำการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวได้

## **๗. ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

### **จุดแข็ง**

มีการจัดบริหารจัดการท้องถิ่นแบบประชาชนมีส่วนร่วม ประชาชนก็มีความตื่นตัวทางการเมืองค่อนข้างสูง เช่นเดียวกันความร่วมมือทางการเมืองของประชาชนส่งผลให้เกิดความไว้วางใจกันระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการบริหารผู้บริหารได้เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยยึดหลักคิด การทำงานเชิงยุทธศาสตร์ที่เน้นผลงานเป็นหลัก การกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมาย การทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนี้ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอีกทั้งมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรที่ชัดเจนองค์กรมีการทำงานเป็นระบบ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลลูกกลางทุ่ง ยังมีความหลากหลายของช่องทางในการให้ข่าวสารแก่ประชาชน ไม่ว่าจะเป็น เสียงตามสาย เว็บไซต์ และผู้ประสานงานหมู่บ้าน

๒๑

### **จุดอ่อน**

ในด้านการเมืองท้องถิ่น ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองท้องถิ่นสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็น ของการปกครองระบบประชาธิปไตย มีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อยและการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมทางการเมืองมีน้อยมาก ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เริ่มมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในเรื่องของการพึ่งพาตนเอง ลดการพึ่งพาตนเองน้อยลง ขาดการใส่ใจในเรื่องของการมีส่วนร่วม การรวมกลุ่ม การร่วมมือประสานงานต่างๆ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม เรียกร้องแต่สิทธิผลประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบลแทน

### **โอกาส**

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนี้กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบการติดต่อสื่อสาร มีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

### **อุปสรรค**



การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

### วิเคราะห์อัตรากำลัง(ด้านบุคลากร)ที่มีของ อบต.ตลุกกลางทุ่ง ดังนี้

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

#### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S (Strengths)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W (Weaknesses)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O (Opportunities)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T (Threats)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

#### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S (Strengths)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W (Weaknesses)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่ที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> </ol>
---	--

<p>ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</p>
<p><b>โอกาส O (Opportunities)</b></p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดูแล / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p><b>ข้อจำกัด T (Threats)</b></p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

นอกจากการวิเคราะห์ SWOT แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลูกกลางทุ่ง ยังกำหนดวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๖) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๒๓

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๖) การสาธารณสุข โภชนา มาตรา ๑๖ (๕)

#### ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๑๒)
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)

- (๗) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔)
- (๘) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)
- (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน มาตรา ๑๖ (๒๐)

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
- (๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๔) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๑)
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๒)
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๒๓)
- (๙) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕)
- (๑๐) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร มาตรา ๑๖ (๒๖)
- (๑๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๗)
- (๑๒) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)
- (๑๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖ (๒๙)
- (๑๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๓๐)

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)

๒๔

- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)
- (๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)
- (๖) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)
- (๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖ (๘)

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา ๑๖ (๑๘)
- (๔) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔)

- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
  - (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
  - (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
  - (๔) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑)

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา ๑๖ (๑)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ผู้นำชุมชน และประชาชนต้องมีความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น สิ่งสำคัญยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

### ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งมีปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นสูง แต่หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง มีความเหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

ลำดับที่	อบต.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (บาท)	กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)			หมายเหตุ
				พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้าง	
๑	ตลุกกลางทุ่ง	๖	๓๑,๗๗๕,๕๐๐	๑๙	๓	๘	๓๐
๒	ป่ามะม่วง	๖	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๒๑	๒	๔	๒๗
๓	หนองบัวเหนือ	๖	๒๗,๖๒๖,๓๘๑	๑๙	๑	๗	๒๗

ดังนั้นจากตารางข้างบน จะเห็นได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง นั้นมีจำนวนกรอบอัตรากำลังที่มีความเหมาะสม จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และไม่มีการยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒๖

### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องแก้ไข ปัญหาต่างๆภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. กองสวัสดิการสังคม

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานประสานมวลชน</li> <li>- งานอาคารสถานที่และพาหนะ</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบังคับและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานประสานมวลชน</li> <li>- งานอาคารสถานที่และพาหนะ</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบังคับและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> </ul>	๒๗
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกันและรักษาความสงบ</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> <li>- งานเทศกาล</li> </ul>	<p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกันและรักษาความสงบ</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> <li>- งานเทศกาล</li> </ul>	

<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บและประมวลผลรายได้</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานสิทธิประโยชน์</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บและประมวลผลรายได้</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานสิทธิประโยชน์</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพานและ เขื่อน</li> <li>- งานธุรการและข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและออกแบบ</li> <li>- งานประมาณราคาก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมงานก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมอาคารและผังเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพานและ เขื่อน</li> <li>- งานธุรการและข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและออกแบบ</li> <li>- งานประมาณราคาก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมงานก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมอาคารและผังเมือง</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul>	<p><b>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานบริการและประสาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานบริการและประสาน</li> </ul>	
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการและข้อมูลการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมและประสานการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและประสานงานการศาสนาและวัฒนธรรม</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการและข้อมูลการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมและประสานการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและประสานงานการศาสนาและวัฒนธรรม</li> </ul>	
<p><b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการและสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชนและโรงเรียน</li> <li>- งานควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานสุขศึกษาและบริการสาธารณสุข</li> </ul> <p><b>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานกำจัดขยะและของเสีย</li> </ul>	<p><b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการและสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชนและโรงเรียน</li> <li>- งานควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานสุขศึกษาและบริการสาธารณสุข</li> </ul> <p><b>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานกำจัดขยะและของเสีย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๖.๑ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน</b></p>	<p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๖.๑ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน</b></p>	

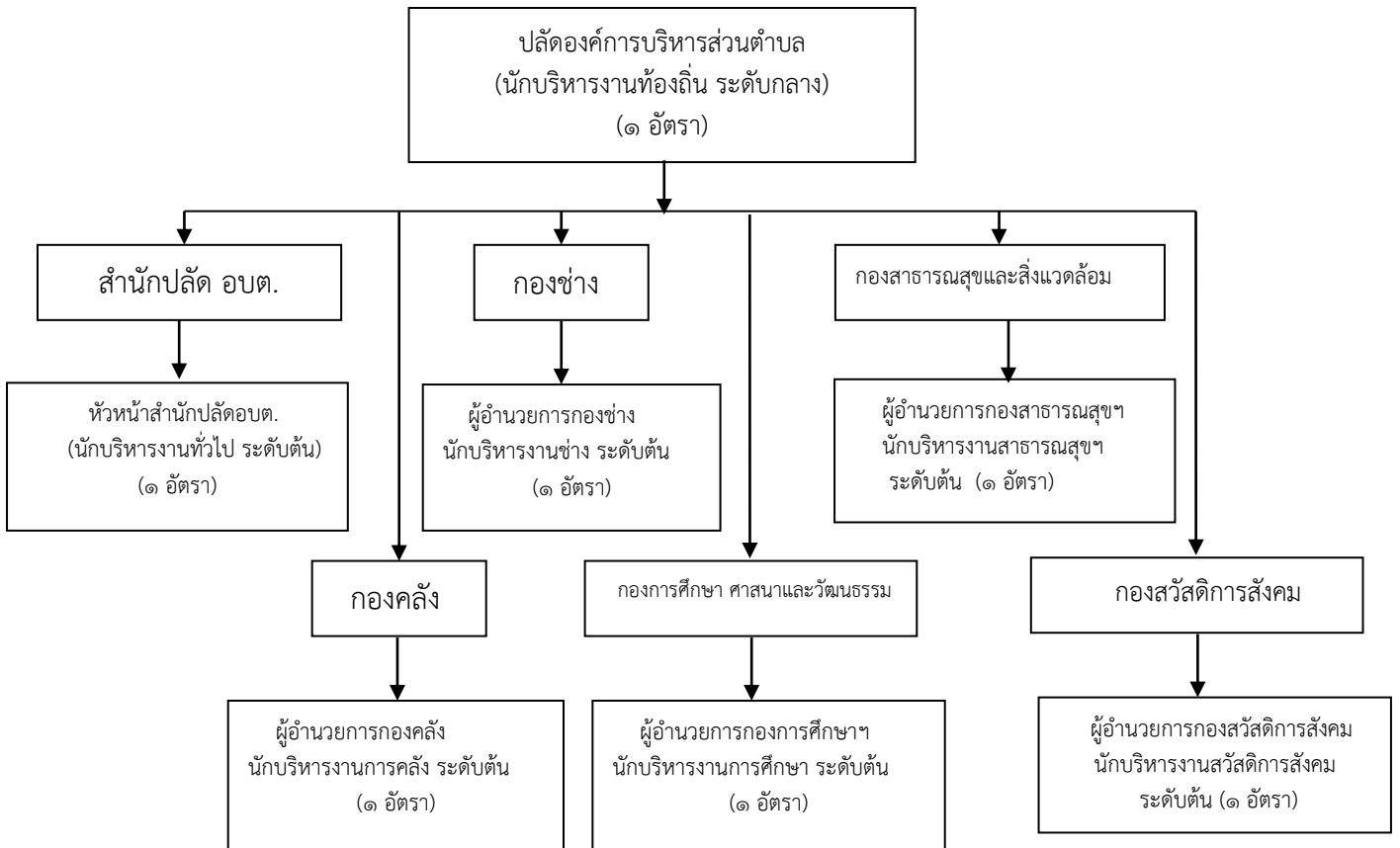


<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ</li> <li>- งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</li> </ul> <p><b>๖.๒ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานธุรการและข้อมูลทั่วไป</li> </ul> <p>สาธารณสุขภาค</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ</li> <li>- งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</li> </ul> <p><b>๖.๒ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานธุรการและข้อมูลทั่วไป</li> </ul> <p>สาธารณสุขภาค</p>	
---	---	--

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

**๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน**

**๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการ(สายงานผู้บริหารท้องถิ่นและสายอำนวยการท้องถิ่น)**



**๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง**

**๒.๑ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่**

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสม กับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ ดังนี้

### ๑. สายงานผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น ชื่อสายงาน บริหารงานท้องถิ่น  
 ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับตำแหน่ง ระดับกลาง

#### หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก

บริหารงานในฐานะปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีลักษณะงานบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหา การบริหารงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูงมาก โดยควบคุมหน่วยงาน หลายหน่วยงานและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังที่กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. ตลกกกลางทุ่ง	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.ตลกกกลางทุ่ง)	บริหารท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑.๘๘	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.ตลกกกลางทุ่ง)	๑	มีคนครอง
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b>	ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๘๘ อัตรา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารท้องถิ่นเป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป						

### ๒. สายงานอำนาจการท้องถิ่น

๒.๑ ตำแหน่งประเภท อำนาจการท้องถิ่น ชื่อสายงาน บริหารงานทั่วไป  
 ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักบริหารงานทั่วไป ระดับตำแหน่ง ระดับต้น

#### หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก หรือ ในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓๑

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังที่กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. ตลกกกลางทุ่ง	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	อำนาจการท้องถิ่น	๒.๘๖	๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	มีคนครอง

<b>ผลการวิเคราะห์ :</b>	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๒.๘๖ อัตรา กำหนดกรอบอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จะเห็นว่า มีการวิเคราะห์ความต้องการในตำแหน่งนี้ สูงถึง ๒ อัตรา เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบในด้านงานกำหนดนโยบาย งานบริหารงานทั่วไป งานกิจการสภา และรวมถึง งานราชพิธีต่างๆ งานพิธีการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกฎหมายและคดี ฯ เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดสามัญ เป็นสายงานอำนวยการท้องถิ่น ในอนาคตสามารถกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย เพื่อมาช่วยงานดังกล่าวได้ ๑ อัตรา ที่มีความจำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป
-------------------------	---

**๒.๒ ตำแหน่งประเภท** อำนวยการ **ชื่อสายงาน** บริหารงานการคลัง  
**ชื่อตำแหน่งในสายงาน** นักบริหารงานการคลัง **ระดับตำแหน่ง** ระดับต้น

**หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก**

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก หรือในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานค่อนข้างสูงมาก โดยปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรา กำลังที่กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลังปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. ตลกกกลางทุ่ง	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	๓.๓๕	๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	มีนครอง

<b>ผลการวิเคราะห์ :</b>	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๓.๓๕ อัตรา กำหนดกรอบอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จะเห็นว่า มีการวิเคราะห์ความต้องการในตำแหน่งนี้ สูงถึง ๓ อัตรา เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบในงานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานจัดการเงินกู้ งานรับรองสิทธิ งานเบิกเงินงบประมาณ งานควบคุมการเบิกจ่าย งานการเก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าและหลักฐานแทนตัวเงินเป็นต้น เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานอำนวยการท้องถิ่น ในอนาคตสามารถกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย เพื่อมาช่วยงานในกองคลัง จำนวน ๒ อัตรา ที่มีความจำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป
-------------------------	--

**๒.๓ ตำแหน่งประเภท** อำนวยการ **ชื่อสายงาน** บริหารงานช่าง  
**ชื่อตำแหน่งในสายงาน** นักบริหารงานช่าง **ระดับตำแหน่ง** ระดับต้น

**หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก**

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน

ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรา กำลังที่กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลังปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. ตลกกกลางทุ่ง	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	๒.๗๕	๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	มีคนครอง
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b>	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๒.๗๕ อัตรา กำหนดกรอบอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จะเห็นว่า มีการวิเคราะห์ความต้องการในตำแหน่งนี้ จำนวน ๒ อัตรา เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบในวางแผนงาน/โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานด้านงานช่าง งานวิศวกรรมหรืองานสถาปัตยกรรมที่สังกัด เพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นต้น เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดสามัญ เป็นสายงานอำนาจการท้องถิ่น ในอนาคตสามารถกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย เพื่อมาช่วยงานในกองช่าง จำนวน ๑ อัตราที่มีความจำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป						

**๒.๔ ตำแหน่งประเภท** อำนวยการ **ชื่อสายงาน** บริหารงานการศึกษา

**ชื่อตำแหน่งในสายงาน** นักบริหารงานการศึกษา **ระดับตำแหน่ง** ระดับต้น

หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก หรือ ในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรา กำลังที่กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลังปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. ตลกกกลางทุ่ง	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	อำนาจการ ท้องถิ่น	๑.๔๗	๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b>	ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๔๗ อัตรา กำหนดกรอบอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา (อยู่ระหว่างขอความเห็นชอบรับโอน) เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดสามัญ เป็นสายงาน อำนวยการท้องถิ่นที่จำเป็น ต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) ต่อไป						

**๒.๕ ตำแหน่งประเภท** อำนวยการ **ชื่อสายงาน** บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

**ชื่อตำแหน่งในสายงาน** บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **ระดับตำแหน่ง** ระดับต้น

หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือหัวหน้าฝ่าย ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวกับ

การวางแผน การบริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบประเมินผล งาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญงานเฉพาะด้าน ซึ่งลักษณะหน้าที่รับผิดชอบและคุณภาพ ของงานสูงมากตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนดและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรา กำลังที่กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลังปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. ตลกกกลางทุ่ง	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการท้องถิ่น	๒.๘๐	๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	ขอใช้บัญชี กถ.
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b>	ตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๒.๘๐ อัตรา กำหนดกรอบอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันไม่มีผู้ครองตำแหน่งได้ขอใช้บัญชีจาก กถ. ตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุข ฯ เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดสามัญ เป็นสายงานอำนวยการท้องถิ่นที่จำเป็น ต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป						

**๒.๖ ตำแหน่งประเภท อำนวยการ** ชื่อสายงาน บริหารงานสวัสดิการสังคม  
**ชื่อตำแหน่งในสายงาน** บริหารงานสวัสดิการสังคม **ระดับตำแหน่ง** ระดับต้น  
**หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก**

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก หรือในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรา กำลังที่กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลังปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. ตลกกกลางทุ่ง	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	๓.๔๘	๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	มีคนครอง
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b>	ตำแหน่งนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น) มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๓.๔๘ อัตรา กำหนดกรอบอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่ง มีความต้องการในตำแหน่งนี้ สูงถึง ๓ อัตรา เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบในงานด้านงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชนหรืองานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานอำนวยการท้องถิ่น ในอนาคตสามารถกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย เพื่อมาปฏิบัติงานในกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๒ อัตรา ที่มีความจำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)						

จากข้อ ๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด

ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งการออกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง มีการกำหนดโครงสร้างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลระดับสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

### ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตร)	กรอบอัตรากำลังที่กำหนด (อัตร)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (อัตร)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการของสำนักปลัด อบต.		๑๕.๖๐	๑๕	จำนวนตำแหน่งในปัจจุบัน สำนักปลัด อบต.	๙	ขาด ๖ อัตร
	๑.หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น )		๒.๘๖	๑	๑.หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น )	๑	มีคนครอง
	๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๒.๖๓	๑	๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	มีคนครอง
	๓.นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๒.๔๓	๑	๓.นักทรัพยากรบุคคล	๑	มีคนครอง
	๔.นิติกร	วิชาการ	๑.๔๕	๑	๔.นิติกรชำนาญการ	๑	มีคนครอง
	๕.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑.๒๕	๑	๕.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	มีคนครอง
	๖.เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑.๒๑	๑	๖.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	มีคนครอง
	๗.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑.๓๖	๑	๗.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	มีคนครอง
	๘.คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๒.๔๑	๒	๘.คนงาน	๒	มีคนครอง
๒. กองคลัง	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการของกองคลัง		๑๑.๓๗	๑๑	จำนวนตำแหน่งในปัจจุบัน กองคลัง	๖	ขาด ๕ อัตร
	๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น )		๓.๓๕	๑	๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น )	๑	มีคนครอง
	๒.นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑.๘๑	๑	๒.นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	มีคนครอง
	๓.นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑.๘๓	๑	๓.นักวิชาการพัสดุ	๑	มีคนครอง
	๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑.๓๗	๑	๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	มีคนครอง
	๕.เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑.๕๓	๑	๕.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	มีคนครอง
	๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑.๔๘	๑	๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๓๕
๓. กองช่าง	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการของกองช่าง		๑๐.๘๐	๑๐	จำนวนตำแหน่งในปัจจุบัน กองช่าง	๕	ขาด ๕ อัตร
	๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)		๒.๗๕	๑	๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	มีคนครอง
	๒.นายช่างโยธา	ทั่วไป	๒.๓๐	๑	๒.นายช่างโยธา	๑	มีคนครอง
	๓.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้าง	๑.๘๗	๑	๓.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	มีคนครอง

		ตามภารกิจ					
	๔.คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานด้านไฟฟ้า)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	๒.๔๐	๑	๔.คนงาน (ปฏิบัติงานด้านไฟฟ้า)	๑	มีคนครอง
	๕.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้าง ทั่วไป	๑.๓๘	๑	๕.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	กำหนด ใหม่
๔. กอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการของ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๕.๖๑	๕	จำนวนตำแหน่งที่มีในปัจจุบัน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	ขาด ๑ อัตรา
	๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)		๑.๔๗	๑	๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	อยู่ระหว่าง รับโอน
	๑.นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑.๑๔	๑	๑.นักวิชาการศึกษา	๑	มีคนครอง
	๒.ครู	วิชาการ	๓	๓	๒.ครู	๓	มีคนครอง
๕. กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการของ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๖.๑๖	๖	จำนวนตำแหน่งที่มีในปัจจุบัน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	ขาด ๕ อัตรา
	๑.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)		๒.๘๐	๑	๑.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	-	ขอใช้ บัญชีก.
	๒.นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑.๖๒	๑	๒.นักวิชาการสาธารณสุข	-	อยู่ระหว่าง รับโอน
	๓.คนงานทั่วไป	พนักงาน จ้างทั่วไป	๑.๗๔	๑	๓.คนงาน	๑	
๖. กอง สวัสดิการ สังคม	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการของ กองสวัสดิการสังคม		๓.๔๓	๑	จำนวนตำแหน่งที่มีในปัจจุบัน	๑	ขาด ๒ อัตรา
	๑.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)		๓.๔๓	๑	๑.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตาม ทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่งใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับ	- ปลัด อบต.

การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดน ทะพาน ทางเท้า ท่อระบาย น้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย - พัฒนาด้านสาธารณสุขและการและสาธารณสุขโรคในรองรับ ความต้องการประชาชน - ดำเนินการจัดเก็บภาษี เพื่อเป็นเงินรายได้ นำพัฒนา ให้กับตำบล	- ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - คนงานทั่วไป - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(ขับรถกระเช้าไฟฟ้า)
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุน ด้านอาชีพ ด้านงานสวัสดิการสังคม รวมไปถึงการส่งเสริมและ สนับสนุนด้านการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ ตาม อัธยาศัย ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองสาธารณสุข - ผอ.กองคลัง
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคม และ รักษาความสงบ เรียบร้อย	การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการส่งเสริม ประชาธิปไตย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นิติกร - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> ด้านบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียวใน ชุมชน การฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาส่งเสริมและ สนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และการดูแล แหล่งน้ำและการบริหารจัดการระบบน้ำเสีย	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองการศึกษาฯ - ผอ.กองสาธารณสุข - นักวิเคราะห์ฯ - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - นักวิชาการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> ด้านศาสนา	การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมในวัน สำคัญของไทย การจัดกิจกรรมด้านศาสนา การอนุรักษ์	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต.



ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผอ.กองการศึกษาฯ</li> <li>- ผอ.กองสวัสดิการฯ</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- ครูผู้ดูแลเด็ก</li> </ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> ด้านการท่องเที่ยว	การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองการศึกษาฯ</li> <li>- ผอ.กองสวัสดิการฯ</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- ครู</li> </ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	- รมรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกคน
	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.</li> <li>- ผู้อำนวยการกองทุกกอง</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล</li> </ul>
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผอ.กองคลัง</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี</li> <li>- นักวิชาการพัสดุ</li> <li>- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ</li> </ul>

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	เพิ่ม / ลด	หมายเหตุ
--------------	------------	--------------------	---	------------	----------



	<b>กองช่าง(๐๕)</b>								
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นายช่างโยธา(ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)</b>								
๒๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๔	คนงาน								
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘)</b>								
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ครู อื่นดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ครู อื่นดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ครู อื่นดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</b>								
๓๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๒๗</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลตุลกกลางทุ่ง

๑) ปลัด อบต.ตุลกกลางทุ่ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๘,๑๓๐	๖๘๗,๕๖๐	๒๙,๑๖๐	๒๙,๔๐๐	๑๙,๙๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักปลัด อบต.ตุลกกลางทุ่ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๓,๗๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๑๖๐	๑๙,๙๒๐
๒	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๑๖๐	๑๙,๙๒๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๑๖๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๑๖๐
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๒๐๐	๑๖,๖๘๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๙,๙๗๐	๑๓๙,๖๔๐	๑๔,๖๔๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๙๖๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๔,๓๘๐	๑๗๒,๕๖๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๘	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.ตุลกกลางทุ่ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๙,๒๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๙๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๑๖๐
๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๗,๐๔๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๘๔๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๒๐๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๖๘๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๔,๓๘๐	๑๗๒,๕๖๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

#### ๔. กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.ตลกกกลางทุ่ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๔๐,๙๑๐	๔๔๘,๙๒๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๑๙๐	๑๙๔,๒๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๖๘๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๔	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

#### ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อบต.ตลกกกลางทุ่ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง

ครอง ๑ อัตราว่าง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	-	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการสาธารณสุข <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

#### ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษาฯ อบต.ตลุกกลางทุ่ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ครอง ๔ อัตราว่าง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	-	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑๖,๖๐๐	๑๙๙,๒๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๕๒๐
๓	ครู อำนวย คศ.๑ (อุดหนุนจากรัฐ)	๓	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

#### ๗. กองสวัสดิการสังคม

๑) กองสวัสดิการสังคม อบต.ตลุกกลางทุ่ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๘. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๓,๓๖๔,๒๗๕	๓๕,๐๓๕,๔๘๘	๓๖,๗๘๔,๑๑๒

**หมายเหตุ** การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕% ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ = ๓๑,๗๗๕,๕๐๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกประเภทตำแหน่งสายงานและทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เฉพาะทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนรวมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการเอง โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

**๒. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อหลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน กพ.ที่นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง(Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

#### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลูกกลางทุ่ง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

**ภาคผนวก**