



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว

อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชกำหนดแผนงาน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาวให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองของความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๓๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓/
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕๖

ภาคผนวก

- บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
- ประกาศคุณธรรม จริยธรรม
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
- บันทึกรายงานการประชุม
- เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว อ.ชัยบาดาล จ.ลพบุรี

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เชี่ยวชาญใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กรการทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาบุคคลที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปีการที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าว ๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติคุณภาพ และคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการรวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้า ในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มี อยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนขององค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้าง ผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของ บุคลากรในแต่ละอาชีพและในแต่ละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับ ทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่ง จะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคต เพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิด ประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการจัดทำ แผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้ คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับ ตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์ และขอบเขตหน้าที่ของ หน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ล่วงหน้า ๓/๕ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผน งบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้อง สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+ แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ(Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของตำแหน่ง(Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน(Redeployment) เพื่อป้องกัน ปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมี บทบาทหน้าที่อย่างไร

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว มีการกำหนด การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว ตามกฎหมายจัด ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาวแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์ประกอบส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีการปรับปรุงส่วนราชการ และการจัด

ระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้น ๆ

๒.๖ การจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๒.๗ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๘ สร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- ปฏิบัติงานโดยอิสระเป็น ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐%

- ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/

พัฒนาการทางด้านวิชาการ

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบ

เลิกตำแหน่ง

- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงาน

ย้อนหลัง

๒.๙ การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผน อัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดย ต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และ ต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็น อย่างดี

๒.๑๐ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว มีการกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑๑ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว

๒.๑๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการ บรรลุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่ง ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วน ราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่ามะนาว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาวบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการ

พิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่
ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน
อนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังให้ปรับเปลี่ยน
ไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรร
กำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้
รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ
ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลพบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น
ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ
ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ
กลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด
ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด
และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (ข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดย
หลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วน
ราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยน
ลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่
ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริง
โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรา
กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งาน
มาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การ
คำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative
Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน
ภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณา
ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้ง

อาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงการสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน **ตำบล ก.** และงานการเจ้าหน้าที่ใน **ตำบล ข.** ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม Right jobs มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนด

ตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเคลื่อนย้ายอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง Work process จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ Process Re-engineer อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรับรองภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (Ratio Analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี

๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตราค่าจ้าง ลด-เพิ่ม จำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตราค่าจ้างเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตราค่าจ้างขาด

๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตราค่าจ้างคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการมีข้อพิจารณา ดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีการจัดตลาดและงานต่าง ๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลพบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว

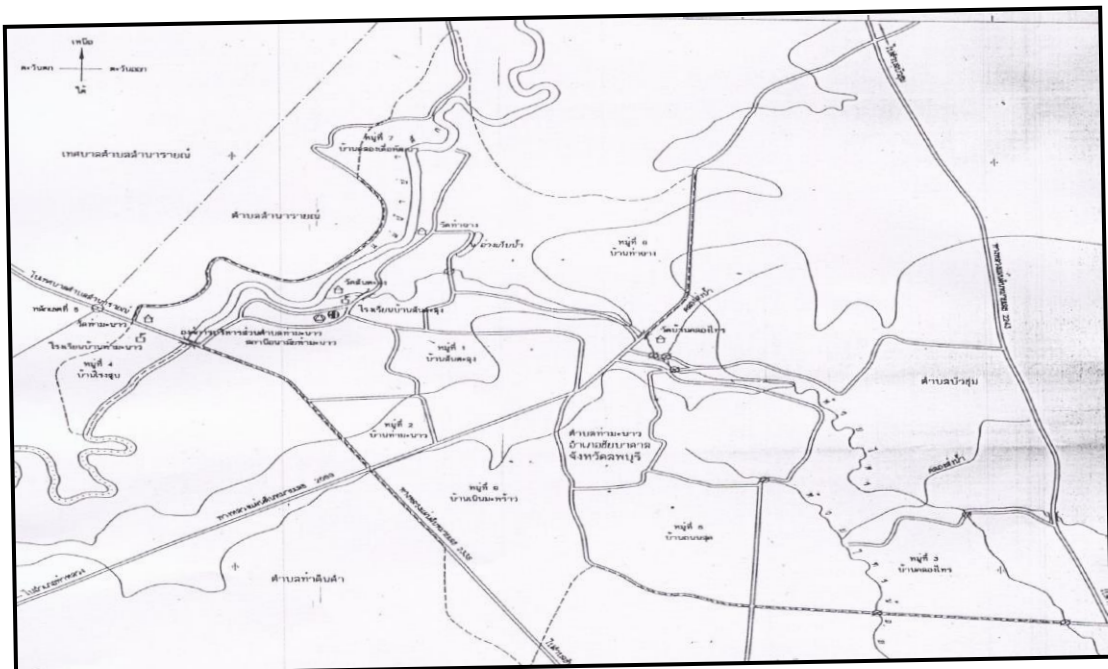
๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว ตั้งอยู่ที่ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี เดิมเป็นสภาตำบลซึ่งได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไปเล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ และมีผลบังคับใช้วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ โดยมีสำนักงานอยู่เลขที่ ๙๙ หมู่ที่ ๑ บ้านสันตะสูง ห่างจากที่ว่าการอำเภอชัยบาดาล ๔ กิโลเมตร โดยมีเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลบัวชุม
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลท่าดินดำ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลหนองผักแว่น อำเภอท่าหลวง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลลำน้ำรายณ์

แผนที่ตำบลท่ามะนาว



๑.๒ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว มีเนื้อที่รวม ๒๖.๓๐ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๑๙,๒๓/๓ ไร่ พื้นที่ส่วนใหญ่ยังเป็นเขตป่าสงวนแห่งชาติ บางส่วนเป็น นส.๓ และโฉนดที่ดินมี จำนวนหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน แม่น้ำป่าสักไหลผ่าน หมู่ที่ ๑, หมู่ที่ ๒, หมู่ที่ ๔, หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๗ ความ ยาวประมาณ ๑๐ กิโลเมตร

๑.๓ เขตการปกครองและประชากร

มีจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มทั้ง ๘ หมู่บ้าน พื้นที่ รวม ๒๖.๙๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๙,๒๓/๓ ไร่ มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๓,๓๑๒ คน ๑,๓๔๖ ครั้วเรือน เฉลี่ยประชากร ๑๒๓.๕๘ คน/ตารางกิโลเมตร

ตารางข้อมูลจำนวนประชากร ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

	ชื่อบ้าน	ครั้วเรือน	จำนวนประชากร		รวม (คน)
			ชาย	หญิง	
๑	บ้านสันตะสูง	๒๒๒	๒๔๖	๒๔๑	๔๘๗
๒	บ้านท่ามะนาว	๔๒๓	๔๓๐	๔๕๘	๘๘๘
๓	บ้านคลองไทร	๕๐	๖๑	๖๓	๑๒๔
๔	บ้านโรงสูบ	๑๘๕	๑๘๓	๒๑๖	๓๙๙
๕	บ้านถนนสุด	๑๐๙	๑๔๐	๑๕๓	๒๙๓
๖	บ้านท่าฉาง	๑๕๖	๒๕๓	๒๖๔	๕๑๗
๗	บ้านคลองเตี๋ยพัฒนา	๑๓๓	๒๒๓	๒๒๐	๔๔๓
๘	บ้านเนินมะพร้าว	๖๘	๗๓	๘๐	๑๕๓
รวม		๑,๓๔๖	๑,๖๐๙	๑,๗๐๓	๓,๓๑๒

๑.๔ สภาพทางเศรษฐกิจ

- อาชีพของประชากร ตำบลท่ามะนาว รายได้เฉลี่ยของประชากรส่วนใหญ่ เกิดจากภาคเกษตรกรรม มีพื้นที่ทางการเกษตรกรรม อยู่ประมาณ ๘๐ ไร่ของพื้นที่ทั้งหมดในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว โดยมีพืชผลทางการเกษตร ได้แก่ อ้อย ข้าวโพด มันสำปะหลัง เป็นต้น

๑. การศึกษา โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ที่ ๒ มีจำนวน ๒ โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านสันตะสูง หมู่ที่ ๑ ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี และ โรงเรียนบ้านท่ามะนาว หมู่ที่ ๔ ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว มี ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว

- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๘ แห่ง (หมู่ที่ ๑ - ๘)

๒. สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๑ แห่ง มีเจ้าหน้าที่ ๓ คน
- อาสาสมัครสาธารณสุข ๓/๓ คน
- สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน ๘ แห่ง (หมู่ที่ ๑ - ๘)

๓. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ศูนย์ อปพร.ตำบลท่ามะนาว ๑ แห่ง

๔. ศาสนา

- วัด ๕ แห่ง

วัดสันตะลุง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑

วัดคลองไทร , วัดธงชัยวราราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓

วัดท่าฉางราษฎร์บำรุง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖

วัดท่ามะนาว ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓/

- สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง คือสำนักสงฆ์วัดป่าเนินสวรรค์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘

๕. การคมนาคม

- ถนนลาดยาง ๘ สาย
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๑๖ สาย
- ถนนผิวจราจรลูกรัง ๓๔ สาย

๖. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๒ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น - แห่ง
- บ่อโยก - แห่ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน ๑๘ แห่ง
- การประปาภูมิภาค ๔ แห่ง

๑.๕ ข้อมูลอื่นๆ

การรวมกลุ่มของประชาชน

- กลุ่มอาชีพ ๒ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ ๘ กลุ่ม
- กลุ่มอื่นๆ - กลุ่ม

๑.๖ จุดเด่นของพื้นที่

เขตพื้นที่ส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว มีสภาพเป็นที่ราบลุ่ม

ติดกับแม่น้ำป่าสัก

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านและถนนสำหรับขนส่งพืชผลทางการเกษตรส่วนใหญ่เป็นถนนดิน และลูกรัง สภาพการจราจรยังใช้การได้ไม่ดีเท่าที่ควร โดยเฉพาะช่วงฤดูฝนการสัญจรไปมาลำบาก
๒. ปัญหาถนนคอนกรีตแตกร้าวเนื่องจากการใช้งานเป็นเวลานาน เกิดการกัดเซาะของน้ำฝน และมีรถบรรทุกเกินขนาดวิ่งสัญจรไปมาทำให้ถนนชำรุด
๓. ปัญหาระบบน้ำประปาผิวดินยังไม่ได้มาตรฐาน บางหมู่บ้านน้ำประปาเป็นหินปูน และขยายเขตประปาเข้าไปยังไม่ทั่วถึง
๔. ปัญหาไฟฟ้าขยายเขตไม่ทั่วถึง เนื่องจากมีครัวเรือนมากขึ้น จึงทำให้ไฟฟ้าขยายเขตเข้าไป ยังไม่ทั่วถึง
๕. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะชำรุดจึงทำให้แสงสว่างไม่เพียงพอ
๖. ในฤดูแล้งประชาชนขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร จำเป็นต้องขุดสระน้ำ รวมถึงคลอง และสระน้ำเดิมที่ตื้นเขิน เพื่อให้สามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดปี
๗. ประชาชนขาดความรู้ในการทำการเกษตรโดยวิธีธรรมชาติ และยังใช้สารเคมีในการทำการเกษตรเป็นจำนวนมาก

ความต้องการ

๑. จัดสรรงบประมาณเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในการก่อสร้างและซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้าน
๒. จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้าง และซ่อมแซมถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก (คสล.) ภายในหมู่บ้าน
๓. ปรับปรุงระบบประปาของตำบลให้มีคุณภาพ และสามารถให้บริการกับประชาชนได้อย่างทั่วถึง
๔. สนับสนุนงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อให้ประชาชนได้มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
๕. สนับสนุนงบประมาณในการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะที่ชำรุด
๖. ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านต่างๆ เพื่อจัดหางบประมาณมาสนับสนุนการดำเนินการภายในตำบลด้านโครงสร้างพื้นฐานที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้เอง
๗. ประสานหน่วยงานที่มีความรู้เกี่ยวกับด้านการเกษตรปลอดสารพิษมาให้ความรู้กับประชาชนในพื้นที่

๒. ด้านการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนยังมีการเจ็บป่วยจำนวนมากโดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อย มีความจำเป็นต้องออกไปทำงานนอกถิ่นฐานบ้านเกิด ทำให้มีเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV จำนวนหนึ่งถูกทอดทิ้ง
๓. ปัญหายาเสพติดที่แพร่ระบาดเข้ามาในพื้นที่
๔. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ในด้านการรักษาสุขภาพอนามัยที่ถูกวิธี
๕. ประชาชนไม่มีงานทำตลอดปีว่างงานในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวทำให้ไม่มีรายได้ รวมถึงปัญหาเศรษฐกิจ และตลาดแรงงานในปัจจุบันที่ไม่สามารถรองรับแรงงานได้ทำให้มีผู้ว่างงานจำนวนมาก

ความต้องการ

๑. สนับสนุนงบประมาณในการช่วยเหลือเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. สนับสนุนงบประมาณในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๓. สนับสนุนการดำเนินงานโครงการเพื่อลดปัญหายาเสพติดในแต่ละหมู่บ้าน เช่น ส่งเสริมการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด ส่งเสริมบทบาทของเด็กและเยาวชนในพื้นที่ในการทำกิจกรรมต่างๆ
๔. ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านการดูแลสุขภาพอนามัย
๕. สนับสนุนเงินกองทุนหมุนเวียนกลุ่มอาชีพเพื่อให้สามารถดำเนินการด้านเศรษฐกิจชุมชนอย่างได้ผล

๓. ด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนบางส่วนมีฐานะยากจนทำให้ขาดโอกาสทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
๒. แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงเท่าที่ควร
๓. ขาดการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม

ความต้องการ

สนับสนุนอาหารกลางวันให้นักเรียนในพื้นที่และสนับสนุนทุนการศึกษาให้เด็กเรียนดี แต่ฐานะยากจน

๑. จัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงและบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวให้สวยงามน่าชม
๒. จัดสรรงบประมาณให้การอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม

๔. ด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาเรื่องทิ้งขยะขาดการบริหารจัดการที่ดี
๒. ปัญหาขยะในพื้นที่มีปริมาณมากขึ้นในอนาคต

ความต้องการ

๑. ควรมีการบริหารจัดการการทิ้งขยะที่ดีกว่านี้ หรือควรวางที่ทิ้งขยะเนื่องจากอยู่ใกล้แหล่งชุมชน

๒. ควรมีการรณรงค์เรื่องการคัดแยกขยะ เพื่อลดปริมาณขยะลงในอนาคต

๕. ด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสภาพปัญหา

๑. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และจิตสำนึกในการทำงานเพื่อส่วนรวมของตนเอง

๒. ประชาชนบางส่วนยังขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชนทำให้การระดมความคิดในการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากมีความแตกแยกทางความคิดของผู้นำในบางกลุ่ม

๓. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการเมือง การบริหารทำให้ขาดความสนใจที่จะเข้าร่วมในกระบวนการต่างๆ เช่น การจัดเวทีประชาคมการติดตามและตรวจสอบด้านต่างๆ เป็นต้น

๔. ผู้นำและบุคลากรยังได้รับการอบรมศึกษาดูงาน และการพัฒนายังไม่ทั่วถึง

๕. สมาชิกในชุมชนยังไม่ค่อยมีความเข้าใจในความหมายของประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

ความต้องการ

๑. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และจิตสำนึกในการทำงานเพื่อส่วนรวมของตนเอง

๒. ประชาชนบางส่วนยังขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชนทำให้การระดมความคิดในการพัฒนาท้องถิ่นถูกรวบงำทางความคิดจากผู้นำท้องถิ่นบางกลุ่มเท่านั้น

๓. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการเมือง การบริหารทำให้ขาดความสนใจที่จะเข้าร่วมในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การจัดเวทีประชาคมการติดตามและตรวจสอบ

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

“ตำบลแห่งพลังงานทดแทน ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

พันธกิจที่ ๑ พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และการผลิตภาคการเกษตรกรรม

พันธกิจที่ ๒ พัฒนาสนับสนุนยกระดับมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้เชิงวัฒนธรรมและเศรษฐกิจชุมชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองและปรับปรุงพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข เขตปลอดภัยเสถียรตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๕ สร้างระบบบริหารจัดการที่ดีโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาการตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครองและส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

พันธกิจที่ ๖ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีที่ดินทำกินเป็นของตนเองได้รับเอกสารสิทธิ์

๒. วิสัยทัศน์พัฒนาอำเภอชัยบาดาล

“ชัยบาดาล แหล่งเรียนรู้ เมืองน่าอยู่ คู่เศรษฐกิจที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (mission)

พันธกิจที่ ๑ สร้างกลไกการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาชัยบาดาล

พันธกิจที่ ๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชน

พันธกิจที่ ๓ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ ๔ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ปรับตัว ปลอดภัยและน่าอยู่

๓. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดลพบุรี

**“ฐานการผลิตอาหารปลอดภัย พลังงานทดแทน ท่องเที่ยวอารยธรรม
มุ่งสู่เมืองแห่งความสุข”**

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาศักยภาพการผลิต การแปรรูปอาหารปลอดภัยให้ได้มาตรฐาน

พันธกิจที่ ๒ พัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มพูนมูลค่าทางเศรษฐกิจ

พันธกิจที่ ๓ พัฒนาการศึกษาและเสริมสร้างศักยภาพคน ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้มีความสุข

พันธกิจที่ ๔ เสริมสร้างความมั่นคงและสร้างมูลค่าเพิ่มด้านพลังงานทดแทนของจังหวัดลพบุรี

พันธกิจที่ ๕ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

พันธกิจที่ ๖ เสริมสร้างความมั่นคงให้สังคมและชุมชนเข้มแข็ง รู้และเข้าใจการปกครองในระบบประชาธิปไตย

ตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนแบบมีส่วนร่วม

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและเพียงพอ

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพพลานามัยที่ดี ได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง

๓. ประชาชนมีความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ประชาชนมีงานทำมีรายได้เพิ่มขึ้น ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต

๕. สังคม ชุมชน มีสภาวะแวดล้อมที่ดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๖. ปกป้องจิตสำนึกการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. การบริหารในระบบบูรณาการ และการทำงานเน้นความโปร่งใส

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเศรษฐกิจ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การผังเมือง แหล่งน้ำสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน ๒. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน ๓. การส่งเสริมอาชีพ การมีงานทำ และความเข้มแข็งของหมู่บ้าน/ชุมชน ๔. การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การเกษตรตามแนวพระราชดำริ การทำเกษตรอินทรีย์ และเกษตรปลอดภัย ๕. การส่งเสริมและสนับสนุนพลังงานทดแทน	๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ร้อยละของจำนวนไฟฟ้าสาธารณะที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ๓. ร้อยละของแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และเพื่อการอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงให้ใช้ได้ ๔. ประชาชนมีน้ำประปาสะอาดสำหรับอุปโภคและบริโภคที่เพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการท่องเที่ยว

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้ ๒. การส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม/เศรษฐกิจชุมชน ๓. การยกระดับมาตรฐานการให้บริการ และปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยวในด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ร้อยละแหล่งท่องเที่ยวที่ได้ยกระดับมาตรฐานการให้บริการ ๒. ร้อยละของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสทางการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชน
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
<p>๑. การส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน ครอบครัวและการแก้ไขปัญหายาเสพติด</p> <p>๒. การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๓. การส่งเสริมสาธารณสุข กีฬา กิจกรรม นันทนาการ</p> <p>๔. การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๕. การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา</p> <p>๖. การส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การ รักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทา สาธารณภัย</p>	<p>๑. จำนวนคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน ชีวิต ร่างกาย เพศ ครอบครัวและยา เสพติดลดลง</p> <p>๒. ร้อยละของจำนวนผู้ได้รับพัฒนา คุณภาพชีวิตที่มีความเป็นอยู่ดีขึ้น</p> <p>๓. ร้อยละของประชาชนที่มีสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรง</p> <p>๔. ร้อยละของกิจกรรมการส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๕. ร้อยละของเด็กและเยาวชนได้รับการ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา</p> <p>๖. ร้อยละของโครงการที่ส่งเสริมการจัด ระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความ สงบเรียบร้อยและ การบรรเทา สาธารณภัยที่เพิ่มขึ้น</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
<p>๑. การคุ้มครอง ดูแล อนุรักษ์ บำรุงรักษา ส่งเสริม สนับสนุน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. การกำจัดขยะและน้ำเสียอย่างถูกสุขลักษณะ</p> <p>๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ</p>	<p>๑. จำนวนต้นไม้ที่ปลูกในที่สาธารณะ เพิ่มขึ้น</p> <p>๒. จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการดูแล บำรุงรักษา (ขุดลอก/กำจัดวัชพืช)</p> <p>๓. จำนวนขยะมูลฝอยที่ลดน้อยลง</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ อาคาร สถานที่ การจัดเก็บรายได้และการบริการประชาชน ๒. การพัฒนาการปฏิบัติงานตามภารกิจ และนโยบายของรัฐ	๑. หน่วยงานมีความโปร่งใสในการปฏิบัติ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ๒. ประชาชนที่ได้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการ ๓. หน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการให้บริการ/ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์อื่น ๆ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมให้ประชาชนมีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินเป็นของตนเอง	๑. ร้อยละของประชาชนที่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การก่อสร้างและการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์จังหวัดลพบุรี ดังนี้

๑.๑ ปรับปรุงและก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนลูกรัง และถนนหินคลุกในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว รวมทั้งถนนเพื่อการเกษตรให้ได้มาตรฐาน

๑.๒ จัดระบบการคมนาคมและการจราจร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาวให้ทั่วถึง

๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้า และระบบการสื่อสารให้พอเพียงกับความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว

๑.๔ ประสานงาน กระทรวง ทบวง กรม กอง จังหวัด อำเภอ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อนำเสนอโครงการของงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และด้านอื่น ๆ

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมอาชีพราษฎร ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน ส่งเสริมการสร้างงาน พัฒนาอาชีพเกษตรกรรม ปศุสัตว์ และการเกษตรผสมผสาน
- ๒.๒ ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ในพื้นที่ จัดหาปุ๋ยอินทรีย์ราคาถูกรวมทั้งส่งเสริมการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ใช้เองของเกษตรกร
- ๒.๓ สนับสนุนการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งและมีการกระจายรายได้
- ๒.๕ สนับสนุนส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกพืชพลังงานทดแทน เช่น สบู่ดำ เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ เกษตรกร ให้มีพลังงานใช้อย่างเพียงพอในอนาคต และตอบสนองพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๓. นโยบายด้านสังคม

- ๓.๑ การปรับปรุงและจัดระบบการศึกษา สาธารณสุข ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต
- ๓.๒ ส่งเสริมอนุรักษ์ พื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติให้คงอยู่สืบไป
- ๓.๓ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อสร้างความสามัคคีกันที่เกิดขึ้นกับประชาชนในท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น
- ๓.๔ ยุคหนุนงบประมาณเพื่อปรับปรุงบูรณะวัดวาอาราม ศาสนสถาน
- ๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีสวนสาธารณะ ลานกีฬา และสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่
- ๓.๖ สนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมกิจกรรมชุมชนเข้มแข็งในทุกหมู่บ้านเพื่อป้องกันปัญหาเสพติด
- ๓.๗ จัดให้มีการสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้พ้นสภาพความเดือดร้อน และให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสมควรแก่ฐานะ

๔. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ การจัดปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อให้เป็นอบต.ที่น่าอยู่ มีความสะอาดร่มรื่น
- ๔.๒ จัดให้มีการจัดเก็บและคัดแยกขยะตามหลักวิชาการเพื่อนำไปใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน และจัดเก็บค่าบำรุงให้เหมาะสมตามสภาวะเศรษฐกิจ
- ๔.๓ จัดงบประมาณเพื่อปลูกต้นไม้ และพื้นที่สีเขียว จัดหาสถานที่สำหรับทำสวนสาธารณะ ไว้สำหรับพักผ่อน
- ๔.๔ สนับสนุนนโยบายของเครือข่ายอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. นโยบายด้านสาธารณสุข

๕.๑ จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของ อสม.ในพื้นที่

๕.๒ เสริมสร้างสุขภาพประชาชนโดยสนับสนุนให้ประชาชนในเขตพื้นที่มีการออกกำลังกาย

ทุกวัน

๕.๓ แนะนำและสนับสนุนให้ประชาชนลด ละ เลิก อดายมุขทั้งปวงเพื่อสุขภาพที่ดี มีอายุ

ยืนยาวและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุตรหลาน เยาวชน

๖. นโยบายด้านการป้องกันและกำจัดโรคติดต่อ

๖.๑ จัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และน้ำยาเคมี เพื่อกำจัดลูกน้ำยุงลายป้องกันการเกิด และแพร่ระบาดของโรคไขเลือดออก

๖.๒ จัดให้มีงบประมาณเร่งด่วนกรณีฉุกเฉิน เมื่อเกิดโรคระบาดอย่างรุนแรง

๗. นโยบายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗.๑ จัดสรรงบประมาณให้การสนับสนุนอปพร.

๗.๒ จัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์รวมถึงการอบรม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกิจการ อปพร. เช่น รถยนต์บรรทุกน้ำดับเพลิงอเนกประสงค์ รถกู้ภัย ถังเคมีดับเพลิง เครื่องสูบน้ำ ตลอดจนจนอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดับเพลิง

๘. นโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๘.๑ ส่งเสริมให้มีการประชาคมให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการพัฒนา

๘.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

๘.๓ สนับสนุนชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ให้มีความเข้มแข็ง

การกำหนดยุทธศาสตร์หรือนโยบายในการพัฒนาและแนวทางนโยบายต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้ไว้เป็นภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย ยุทธศาสตร์ของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ของจังหวัดลพบุรี และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว เพื่อให้การพัฒนาตำบลดำเนินไปในแนวทางเดียวกันการดำเนินการต่าง ๆ จำเป็นต้องประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ กับหน่วยงานภาครัฐราชการหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนภาคเอกชน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามนโยบายบรรลุมิติประสงค์ที่กำหนดไว้

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังส่งเสริมให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒/ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว ยังได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาวแบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. เป็นที่ตั้งของแหล่งเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง และทางผ่านแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ
๒. มีแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกเชื่อมโยงกับจังหวัดใกล้เคียง และกรุงเทพมหานคร
๔. ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาวมีอาชีพรองรับจากโรงงานน้ำตาล TN โรงงานปุ๋ย โรงงานกระดาษ
๕. มีแหล่งน้ำสำหรับทำอาชีพประมงน้ำจืด

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่ดิน ที่อยู่อาศัย และทำเกษตรกรรม
๒. มีงบประมาณในการบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรค่อนข้างจำกัด
๓. การบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่าง ๆ ยังไม่ได้มาตรฐาน
๔. วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการบริหารจัดการไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

โอกาส (Opportunity)

๑. เป็นที่ตั้งของแหล่งท่องเที่ยวและทางผ่านระดับประเทศ เพิ่มโอกาสด้านการค้าขาย ประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. แม่น้ำป่าสักเป็นแหล่งน้ำขนาดใหญ่ มีน้ำอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. การแปรรูปสินค้าจากการทำประมงน้ำจืด

อุปสรรค (Threat)

๑. มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ในเรื่องของการจัดสรรน้ำเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมพื้นที่การเกษตรและอื่น ๆ
๒. ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ
๓. การรวมกลุ่มหรือรวมตัวของประชาชนในพื้นที่ค่อนข้างยาก เพราะประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างไม่มีเวลาว่างที่จะ รวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ
๔. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง ไม่มีการศึกษาต่อ และ ขาดทักษะ ฝีมือแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานรับจ้าง
๕. มีแหล่งน้ำจากแม่น้ำป่าสัก แต่ยังขาดการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว ต้ายแยกตามยุทธศาสตร์

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณูปการ

จุดแข็ง

๑. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกเชื่อมโยงกับจังหวัดใกล้เคียง และกรุงเทพมหานคร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตพอสมควร

๔. มีป้อนน้ำดื่ม บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค

จุดอ่อน

๑. การบริการด้านสาธารณสุขบริโภค สาธารณูปการต่าง ๆ ยังไม่ได้มาตรฐาน

๒. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุข เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาดสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

(๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

จุดแข็ง

๑. การบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียนหมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่นรดน้ำผู้สูงอายุ ประเพณีลอยกระทง แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดการสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๒. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคม และสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดลพบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

๓. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและลัทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การวางผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

จุดแข็ง

๑. มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ครบทุกหมู่บ้าน
๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

จุดอ่อน

๑. มีอุปกรณ์/เครื่องจักร ไม่เพียงพอ
๒. สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนยังไม่เข้าใจบทบาทของตน
๓. ในช่วงฤดูแล้งมักเกิดไฟไหม้จากการเผาอ้อย ซึ่งยากในการควบคุม

โอกาส

๑. มีหน่วยเคลื่อนที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพประชาชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. มีภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย อัคคีภัย อุทกภัย
๒. ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มี**ภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น เกษตรแปลงใหญ่ พลังงานทดแทน ฝึกปลอดภัย สารพิษ ฯลฯ

จุดอ่อน

๑. ในพื้นที่ยังไม่มีตลาดที่มีมาตรฐาน
๒. ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือแสดงสินค้า

โอกาส

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. ในพื้นที่ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย
๒. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่ดิน ที่อยู่อาศัย และทำเกษตรกรรม
๓. มีงบประมาณในการบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรค่อนข้างจำกัด

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูล

ฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคุ้มครอง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่

๒. มีนโยบายภาครัฐสนับสนุนในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. เกษตรกรยังใช้วิธีการเก็บเกี่ยวผลผลิตที่ผิดวิธี เช่น การเผาไร่ย่อย-ข้าวโพด เพื่อให้สามารถเก็บเกี่ยวได้อย่างสะดวก รวดเร็ว แต่ทำลายสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มี

ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา ปราชญ์ชาวบ้าน มีนโยบายในการส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. องค์กร/ชุมชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี
๓. มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ และมีภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดอ่อน

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ ยึดติดกับวิถีชีวิตแบบเดิม ๆ

โอกาส

๑. มีสถานที่สำคัญอันเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมในพื้นที่ตำบล
๒. การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดลพบุรีให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การแก้ไขปัญหาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่

เพียงพอ

โอกาส

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นการพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม และการพัฒนาระดับจังหวัดลพบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๓. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/

มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การกำหนดโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว ได้กำหนดให้เป็นขนาดกลาง และกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ ดังนี้

๑. ข้าราชการ	จำนวนทั้งสิ้น	๑๒	อัตรา
๒. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๒	อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจตามคุณวุฒิ	จำนวน	๗	อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๗	อัตรา

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๘ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

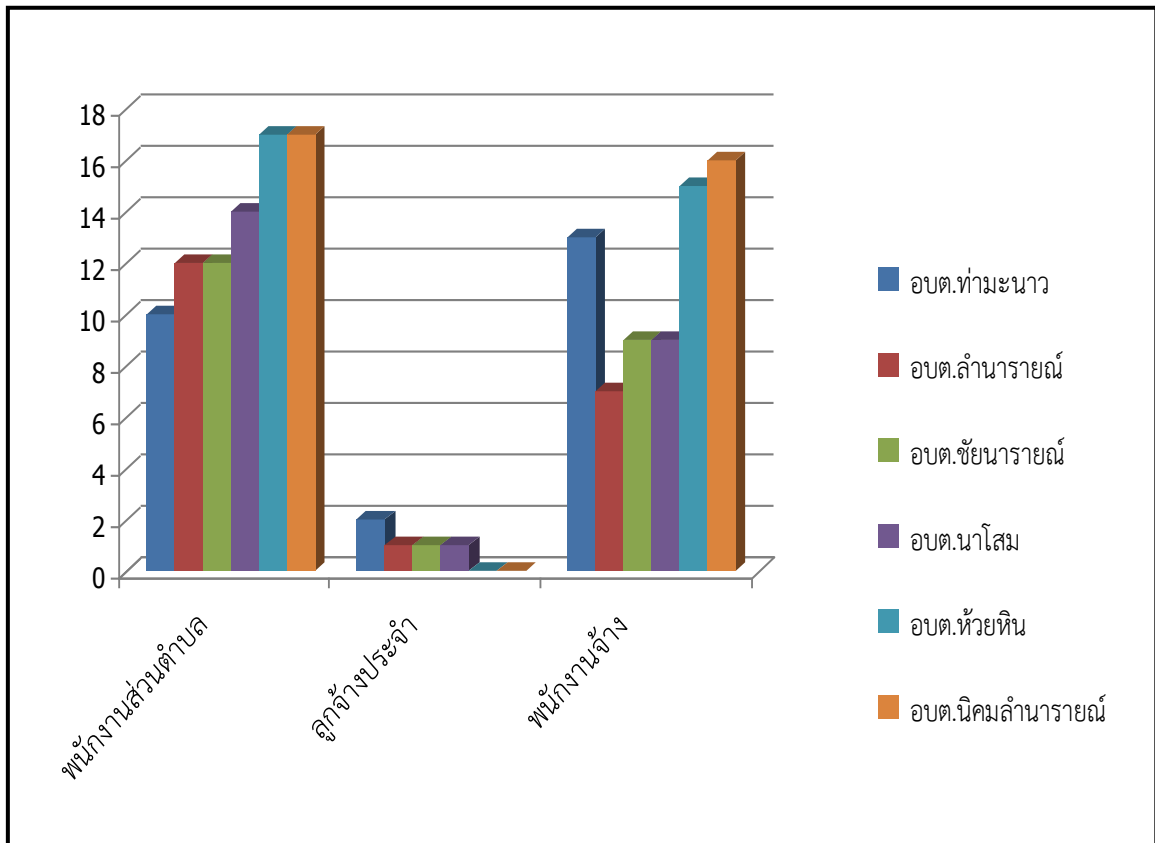
๑.	ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	จำนวน	๑	อัตรา
สำนักงานปลัด				
๒.	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไปต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
๕.	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๖.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๗.	ครู(คศ.๑) (อุดหนุนจากรัฐบาล)	จำนวน	๑	อัตรา
ลูกจ้างประจำ				
๘.	นักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๙.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา
๑๒.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาล (อุดหนุนจากรัฐบาล)	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๓.	นักการภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา
๑๔.	แม่บ้าน	จำนวน	๑	อัตรา
๑๕.	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๖.	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติประจำศูนย์พิการ)	จำนวน	๑	อัตรา

กองคลัง				
๑๓.	ผู้อำนวยการงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๔.	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
๑๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๒๐.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
๒๑.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการกองคลัง	จำนวน	๑	อัตรา
กองช่าง				
๒๒.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒๓.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
	ลูกจ้างประจำ			
๒๔.	พนักงานประปา (อุดหนุนจากรัฐบาล)	จำนวน	๑	อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๒๕.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการกองช่าง	จำนวน	๑	อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๒๖.	ผู้ช่วยพนักงานประปา	จำนวน	๒	อัตรา
๒๗.	คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว
กับอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว, ลำনারายณ์, ชัยনারายณ์, นาโสม, ห้วยหิน
และอบต.นิคมลำনারายณ์ ซึ่งเป็นอบต.ขนาดกลางเหมือนกัน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ลำดับที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง	หมายเหตุ
๑	อบต.ท่ามะนาว	๓	๒๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๒	๒	๑๔	
๒.	อบต. ลำনারายณ์	๔	๑๕,๕๐๐,๐๐๐	๑๒	๑	๓/	
๓.	อบต. ชัยনারายณ์	๔	๑๖,๕๐๐,๐๐๐	๑๒	๑	๙	
๔.	อบต.นาโสม	๔	๑๖,๕๐๐,๐๐๐	๑๔	๑	๙	
๕.	อบต.ห้วยหิน	๔	๒๔,๓๓๑,๘๙๕	๑๓/	-	๑๕	
๖.	อบต.นิคมลำনারายณ์	๔	๒๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๓/	-	๑๖	

เมื่อมีการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของตนเองกับอบต. ทั้ง ๕ แห่ง ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน
(Banchmarking) ปรากฏว่ามีการใช้อัตราค่าจ้างมากกว่าอบต.ท่ามะนาว



๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ **โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะนาว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

๑. **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปีงานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. **ส่วนโยธา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การ

เบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานส่งเสริมการเกษตร

๓.๓ งานรักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติ <p>สภาฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกฎหมายและคดี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ 	<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานกิจการสภาอบต. - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติ <p>สภาฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกฎหมายและคดี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <p>๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ 	<p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <p>๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน - งานติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง <p>๓.๓ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานดูแลและบริหารจัดการคลองพลังงานไฟฟ้า และกลุ่มผู้ใช้น้ำ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง <p>๓.๒ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานดูแลและบริหารจัดการคลองพลังงานไฟฟ้า และกลุ่มผู้ใช้น้ำ <p>๓.๓ งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานควบคุมสิ่งปฏิกูล และมูลฝอย -งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล และมูลฝอย -งานกำจัดมูลฝอย และน้ำเสีย 	

