



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก
อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก

จัดทำโดย.....

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก

หมู่ที่ ๕ ตำบลตากตก อำเภอบ้านตาก

จังหวัดตาก ๖๓๑๒๐

โทร. ๐-๕๕๘๙-๘๕๘๘

โทรสาร ๐-๕๕๘๙-๘๕๕๑

คำนำ

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตากตกนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนา อัตราค่าจ้างคน ในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก	๓๗
ภาคผนวก	
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุม	
- บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งแต่ละกอง	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตากตก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตาก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลตากตกเดิมมีฐานะเป็นสภาตำบลตากตก ต่อมา มีประกาศกระทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีฐานะเป็นหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอบ้านตาก มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๓,๓๔๓ คน ๑,๓๑๕ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๖๗.๕๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๒,๑๓๑ ไร่ ลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบ ประชาชนมีที่อยู่อาศัยและสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม มีแม่น้ำปิงไหลผ่าน และห้วยตาก ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเป็นหลัก ทำไร่ ทำนา และเลี้ยงสัตว์

๔.๑ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก

วิสัยทัศน์

“ตากตกน่าอยู่ เศรษฐกิจพอเพียง ใส่ใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยวยั่งยืน การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”

พันธกิจ

๑. พัฒนาและปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการวางระบบผังเมืองของท้องถิ่น ให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้อย่างครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร พัฒนาด้านการศึกษา สาธารณสุข สงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมด้านนันทนาการ

๓. ส่งเสริมความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างประหยัดและคุ้มค่า สอดคล้องกับศักยภาพพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๕. ปกป้องจิตสำนึกและสร้างบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่ประชาชน

๖. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวกส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๗. พัฒนาและบริหารจัดการท้องถิ่นโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๘. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วาตภัย อัคคีภัย อุทกภัย ภัยแล้ง ภัยหนาว

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ งานด้านคมนาคมและการขนส่ง
- ๑.๒ งานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการและการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ
- ๑.๓ จัดทำผังเมืองและการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ งานด้านการส่งเสริมการลงทุน
- ๒.๒ งานด้านส่งเสริมการเกษตร
- ๒.๓ งานด้านการพาณิชย์ยกรรม
- ๒.๔ งานด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ งานด้านการส่งเสริมอาชีพ
- ๓.๒ งานด้านการศึกษา
- ๓.๓ งานด้านสิทธิมนุษยชน
- ๓.๔ งานด้านการสาธารณสุข
- ๓.๕ งานด้านกีฬาและนันทนาการ
- ๓.๖ งานด้านส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๗ การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี จารีตประเพณีรักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าและน้ำ
- ๔.๒ งานด้านขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีและด้านการจัดระเบียบ

ชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ งานด้านการบริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐาน
- ๕.๒ งานด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕.๓ งานด้านส่งเสริมประชาธิปไตย
- ๕.๔ งานด้านการรักษาความยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรม
- ๕.๕ งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๖ งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕.๗ งานด้านยาเสพติด

๔.๓ เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมทั่วถึง เพียงพอต่อความต้องการประชาชนและมีความสะดวกในการสัญจร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ และการบริหารจัดการภายในกลุ่ม
 - ปัญหาการจำหน่ายและตลาดรองรับผลิตภัณฑ์จากกลุ่ม
- (๒) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- (๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- (๕) จัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าครบวงจร

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- (๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- (๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก และการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- (๕) ปัญหาการส่งเสริมการออกกำลังกาย และรักษาสุขภาพ

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๒) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- (๓) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- (๔) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- (๕) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี คนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- (๖) จัดตั้งศูนย์สมุนไพรร และนวดแผนไทย
- (๗) จัดสร้างลานกีฬาทุกหมู่บ้าน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน และผู้นำ
- (๒) บุคลากรมีไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- (๓) ผู้นำขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน
- (๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน

ความต้องการ

- (๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- (๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (๓) จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานให้มีประสิทธิภาพ
- (๔) พัฒนาบุคลากร และ ส.อบต. ผู้นำ ให้มีประสิทธิภาพ
- (๕) ฝึกอบรม ศึกษาดูงานให้กับผู้บริหาร ส.อบต. พนักงานและลูกจ้างให้มีคุณภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ และป่าสงวน
- (๒) ปัญหาการมีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (๓) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) รมรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สาธารณประโยชน์
- (๒) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ชุดลอกคลอง และสระน้ำที่ตื้นเขิน

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- (๒) การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

ความต้องการ

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล มีห้องสมุดชุมชน ศูนย์สมุนไพรมหาดมเนินไทย
- (๒) ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ และระบบหอกระจายข่าวอย่างทั่วถึง
- (๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- (๔) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๗.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๗.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๗.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๗.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี คนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๗.๕ จัดตั้งศูนย์สมุนไพรมหาดมเนินไทย
- ๗.๖ จัดสร้างลานกีฬาทุกหมู่บ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตกนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตากตกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ใดตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๕.๑ วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบองค์รวมดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ
๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน
๓. การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. มีการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ
๕. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่
๖. มีการกำหนด แผนอัตรากำลังตามโครงสร้างอย่างเหมาะสม
๗. การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แม้งบประมาณจะไม่สมดุล
๘. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ ความสามารถสูง
๙. มีกลุ่มอาชีพหลากหลาย และมีกลุ่มต่างๆในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์
๑๐. มีแหล่งน้ำเค็มจากน้ำทะเลทำนาเกลือให้มีรายได้จากการทำนาเกลือ
๑๑. มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ภาวะเบี้ยข้อยังคับต่างๆมีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน
๒. พื้นที่ความรับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง
๓. ขาดการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มี มิไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๕. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากเกินไป สำหรับผู้ที่มีความรับผิดชอบ ส่วนผู้ที่ไม่มีความรับผิดชอบนั้น ยังไม่มีข้อกำหนดในการจัดการที่ชัดเจน

๖. ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ปัญหาความเสื่อมโทรมของพื้นที่มาพร้อมกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๘. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและสร้างความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้า OTOP ในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในชุมชนในครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตกเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน****จุดแข็ง (Strength = S)**

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีแม่น้ำ ลำคลอง ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด การมทลงชนบท ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น มีหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่อบต.

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านการพัฒนาด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว**จุดแข็ง (Strength = S)**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมอาชีพต่างๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิต ยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. ด้านการพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นได้มีนโยบายสนับสนุนการดูแลสุขภาพของชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ผู้นำชุมชน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ
๒. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๓. ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาการฝึกอาชีพไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติจริง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลโดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๓. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ

อุปสรรค (Threat = T)

๑. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๒. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาด ความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการบริการจัดการที่ดีและการจัดระเบียบชุมชน / สังคมและการรักษา

ความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยเหลือและบรรเทา สาธารณภัย และป้องกัน แก้ไขปัญหาหยาเสพติดในพื้นที่

๕. มีผู้นำชุมชนที่มีความเข้มแข็ง เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาหยาเสพติด

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเกณฑ์ต่ำ

๕. ขาดการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน / สังคม อย่างต่อเนื่อง

๖. ประชาชนส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๕. มีหน่วยงานราชการภายนอกเข้ามาตรวจตราดูแล ช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ
๔. เยาวชนและประชาชน ชาดแรงจูงใจในการพัฒนาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง
๕. ระเบียบกฎหมายเกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

จากการวิเคราะห์ SWOT สามารถทำให้วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๗. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตกตัก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

(๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- (๒) กองคลัง
- (๓) ส่วนโยธา
- (๔) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ส่วนสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน) จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตกให้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมสำนักปลัด	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองคลัง								
ผ.อ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงาน การศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองการศึกษาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผอ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงาน สาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขฯ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการและสังคม								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	

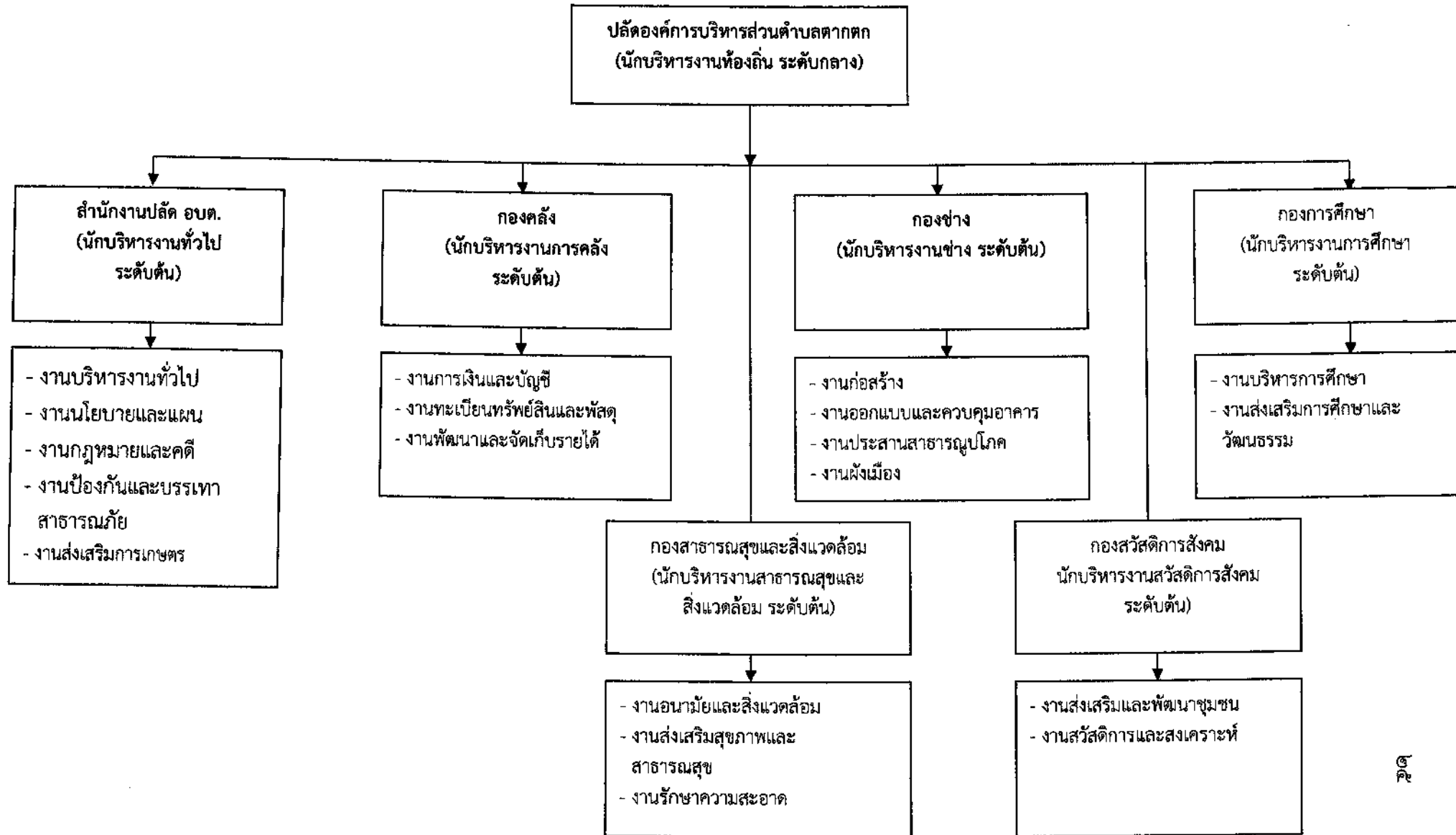
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

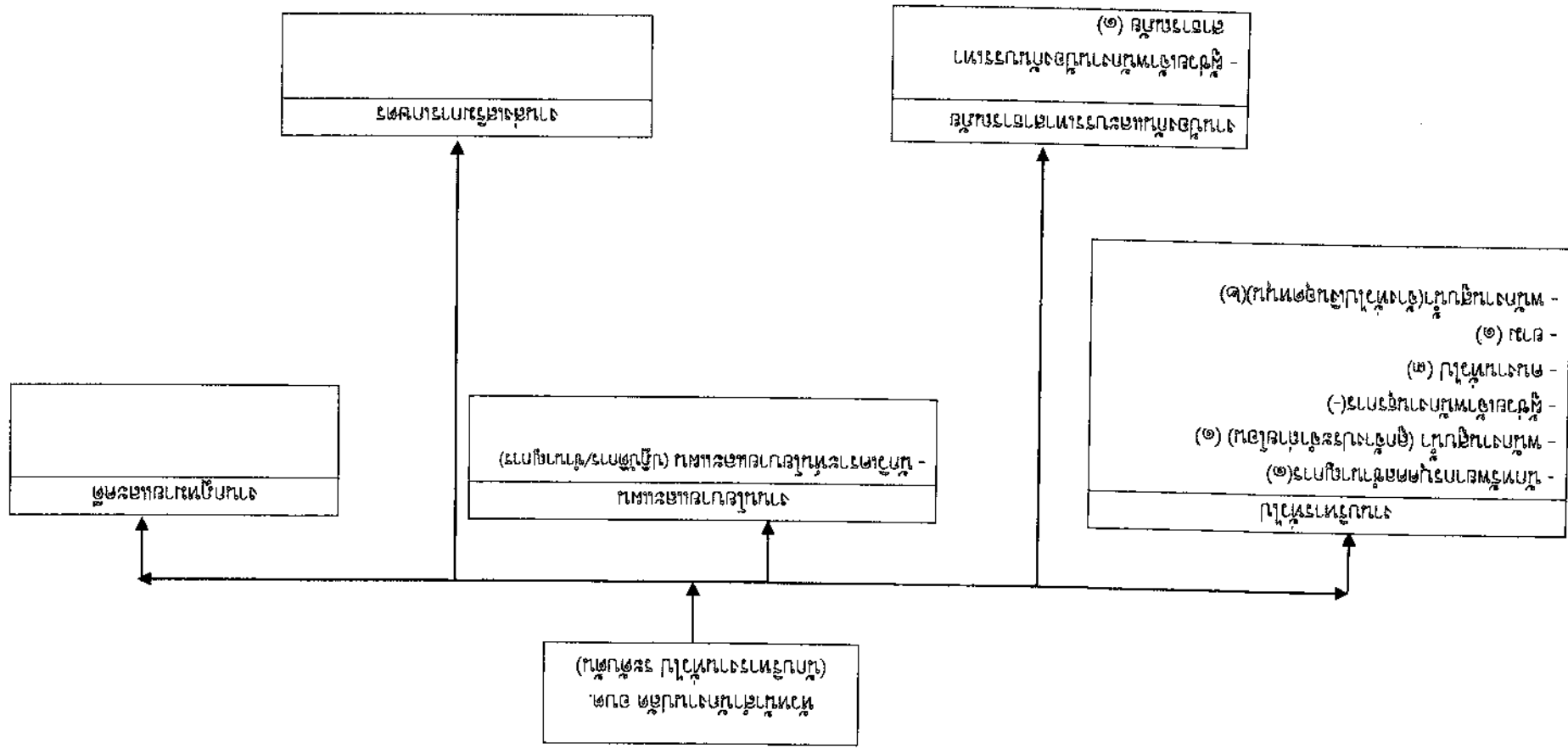
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓) *			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต.)	บริหารท้องถิ่น/กลาง/สูง	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง	
	สํานักปลัด																		
๒	ทน.สบ(นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่าง	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐		
	ลูกจ้างประจำ																		
๕	พนักงานสุบน้ำ		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ลูกจ้างถ่ายโอน	
	พนักงานจ้าง																		
๖	ผู้ช่วยป้องกันบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๕๗,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๗๗,๖๐๐		
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐		
๘	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๙	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐		
๑๐	พนักงานสุบน้ำ		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
	กองคลัง																		
๑๑	ผ.อ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๘๐		
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐		
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่าง	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง	
	พนักงานจ้าง																		
๑๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองช่าง																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่นต้น/กลาง/สูง	๑	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๒๐	๔๗๖,๕๖๐		ว่าง
๑๗	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐		
	พนักงานจ้าง																		
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๓,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๕๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๒๐๐	๑๔๕,๘๕๐	๑๕๐,๗๒๐		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๕๐๐	๕,๖๕๐	๑๓๔,๐๔๐	๑๓๙,๔๘๐	๑๔๕,๐๘๐		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๒๐	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่นต้น/กลาง/สูง	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๒๐	๔๗๖,๕๖๐		ว่าง
	พนักงานจ้าง																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน		๑	๑	๑๕๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๗๓,๑๖๐	๑๘๐,๑๒๐		
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๒๒	นักบริหารการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่นต้น/กลาง/สูง	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๒๐	๔๗๖,๕๖๐		ว่าง
	กองสวัสดิการสังคม																		
๒๓	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่นต้น/กลาง/สูง	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๒๐	๔๗๖,๕๖๐		ว่าง
๒๔	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐		
	พนักงานจ้าง																		
๒๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๓๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๕๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๒๐๐	๒๓๒,๒๐๐	๒๔๑,๕๖๐		
(๔)	รวม		๒๘	๒๙		๒๕	๒๗	๒๗							๖,๗๓๖,๓๕๖	๖,๗๙๕,๕๖๐	๗,๑๔๗,๑๕๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๓๓๗,๒๖๘	๑,๓๕๘,๘๙๒	๑,๔๒๙,๕๒๘		
(๖)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๘,๐๗๓,๖๒๐	๘,๑๕๓,๓๕๒	๘,๕๗๖,๕๖๘		
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๐,๒๕	๒๙,๐๕	๒๙,๕๐		

๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

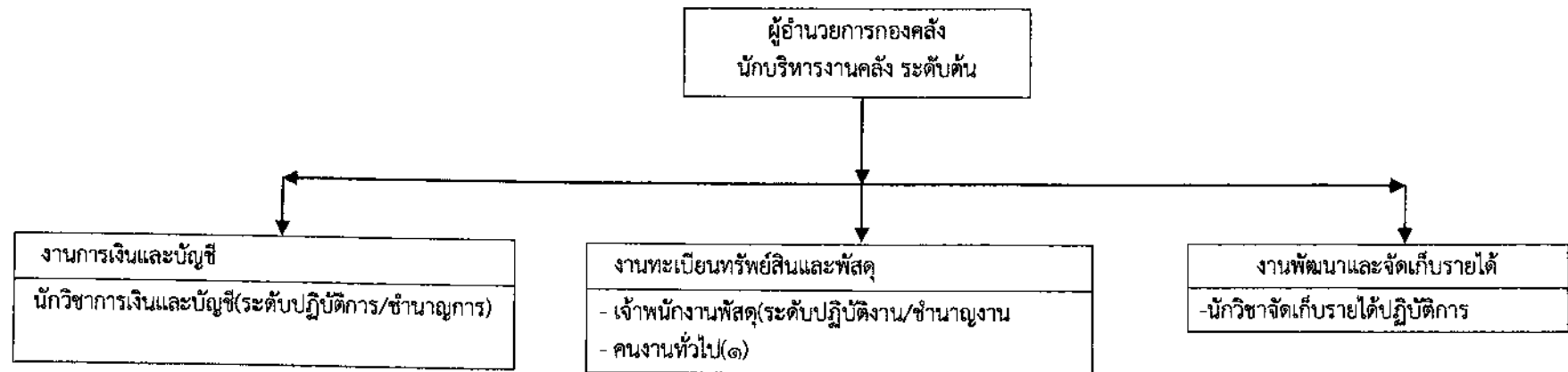
กรอบโครงสร้างของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก



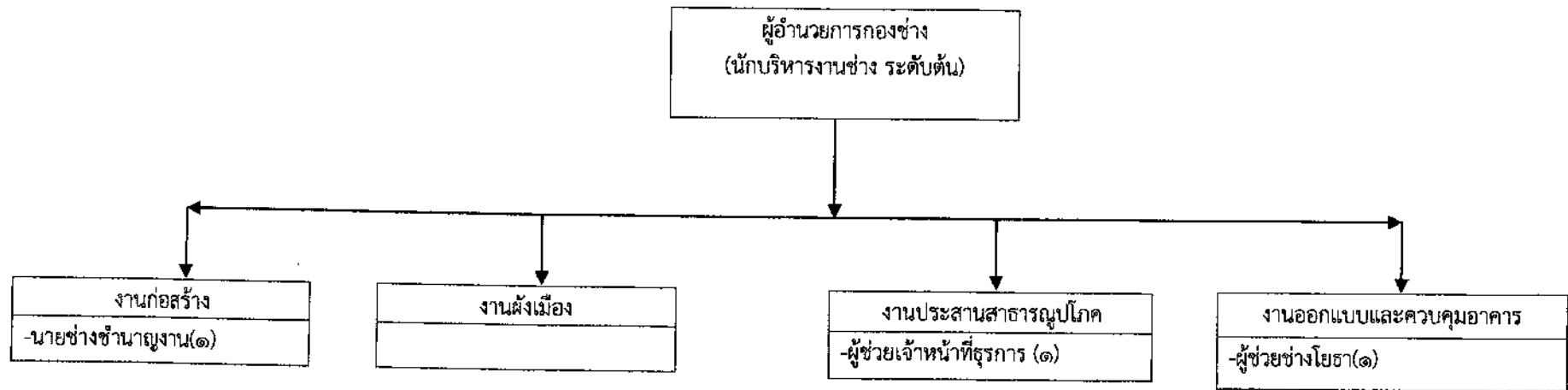


๒๖๕ โครงสร้างงานบริหารของ กกต.

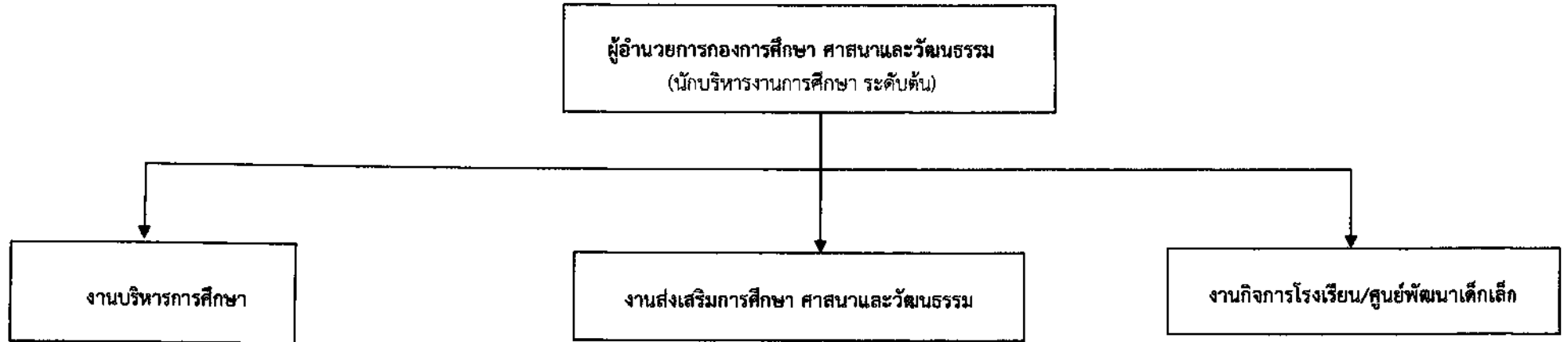
โครงสร้างส่วนกลาง



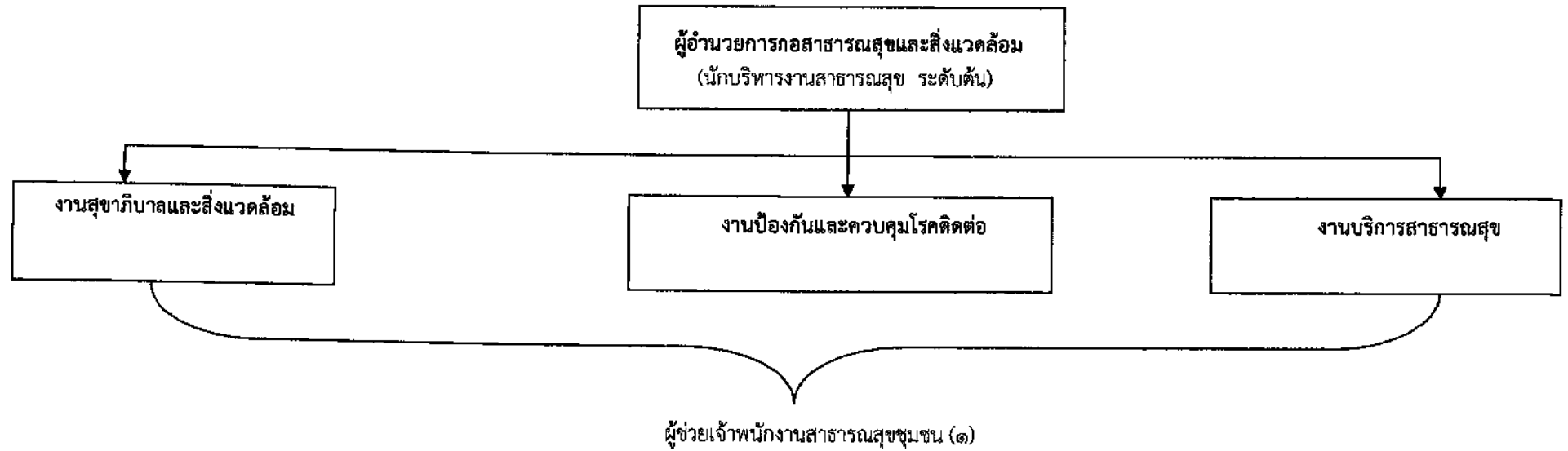
โครงสร้างกองช่าง



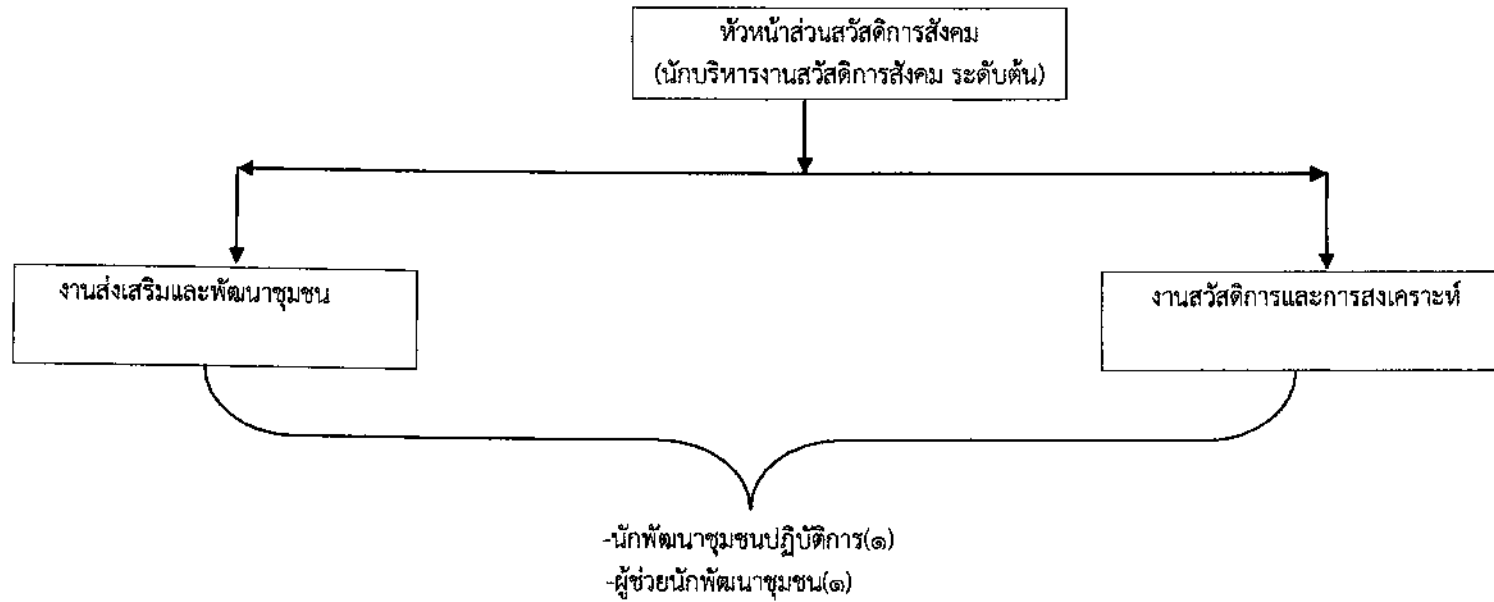
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล															
๑	นายเกตุศักดิ์ เครือวงศ์	ป.โท	๑๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (บริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๘,๐๐๐	-		
สำนักปลัด															
๒	-	-	๑๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา ของ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.	
๓	-	-	๑๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๙๕,๓๒๐	-	-	ตำแหน่งว่าง	
๔	นางทริณภัทร์ เศษเลิศเกียรติ	ป.ตรี	๑๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ช.ก.	๑๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ช.ก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-		
ลูกจ้างประจำ															
๕	นายบุญพล กางกำแหง	ม.๓	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	-	ลูกจ้างประจำถ่ายโอน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๖	นายศราวุธ มั่งเขียง	ป.วส.	-	ผ.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	-	ผ.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	๑๕๗,๘๐๐	-	-		
๗	นางสาวสุกัญญา ทิเอี่ยม	ป.วช.	-	ผ.จ.พง.ธุรการ	-	-	-	ผ.จ.พง.ธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐		
พนักงานจ้างทั่วไป															
๘	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	ตำแหน่งว่าง	
๙	นายสมภรณ์ คำหล้าทราย	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐		
๑๐	นางหลวย เนียมก้อน	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐		
๑๑	นางสาววิภาวดี ตาลุดิน	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐		
๑๒	นายณภัทร พุฒเกษ	ป.ตรี	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	-	พนักงานจ้างถ่ายโอน	
๑๓	นายณธร โสสอน	ม.๓	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	-	พนักงานจ้างถ่ายโอน	
กองคลัง															
๑๔	นางชนิดดา มั่นเมือง	ป.โท	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผ.อ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-		
๑๕	นางสาวณภพ คงโพธิ์	ป.ตรี	๑๖-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ช.ก.	๑๖-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ช.ก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-		
๑๖	-	-	๑๖-๓-๐๔-๓๑๐๒-๐๐๑	นักการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๖-๓-๐๔-๓๑๐๒-๐๐๑	นักการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-		
๑๗	-	-	๑๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นักพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๒๙๗,๔๐๐	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๑๘	นางสาวโสภารัตน์ ประมพ	ป.วส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐		

(นายวุฒิชัย ศรีทอง)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน

ท้องถิ่นจังหวัดตาก

วันที่.....

๒๘ มี.ค. ๒๕๖๒

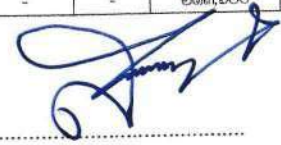
(นายสุเกษม โสสอน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก

วันที่.....

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง														
๑๙	นายธเนพัฒน์ เกรียตา	ป.ตรี	๑๖-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๖-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๖๙๔๘๐	๕๒,๐๐๐	-	
๒๐	นายปิยะฤกษ์ ภาคะเวทย์	ป.วส.	๑๖-๓๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๑๖-๓๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๒๔๔,๓๖๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๑	นายสุรชชัญ จิตตรง	ป.วส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๓,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	
๒๒	นางสาวศศิธร เรืองจันทร์	ป.วส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๒๘,๘๘๐	-	๒๔,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
๒๓	-	-	๑๖-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๖-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๙๖,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา ของ ก.จ.,ก.พ. และก.อบต.
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม														
๒๔	-	-	๑๖-๓๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๖-๓๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๙๖,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา ของ ก.จ.,ก.พ. และก.อบต.
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๕	-	-	-	ผ.จ.พง.สาธารณสุขชุมชน	-	-	-	ผ.จ.พง.สาธารณสุขชุมชน	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	ตำแหน่งว่าง
กองสวัสดิการสังคม														
๒๖	-	-	๑๖-๓๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๖-๓๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการฯ	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา ของ ก.จ.,ก.พ. และก.อบต.
๒๗	นางสาววิลาวรรณ คำจันทร์	ป.ตรี	๑๖-๓๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ขก.	๑๖-๓๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ขก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๘	นางมาลี ทับเอี่ยม	ป.ตรี	-	ผ.ช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผ.ช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๑๓,๖๐๐	-	-	


 (นายชาติชัย ศรีทอง)
 นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
 ท้องถิ่นจังหวัดตาก
 วันที่.....
 ๒๘ มี.ค. ๒๕๖๒


 (นายสุখেชม โคนสอน)
 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตากตก
 วันที่.....

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ได้เห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตากตกเป็นผู้จัดอบรมหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อบุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก จะพึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก จะพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก จะพึงให้ การบริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก จะพึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก จะพึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
