

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี
อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี สามารถวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ประโยชน์จากการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕. เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

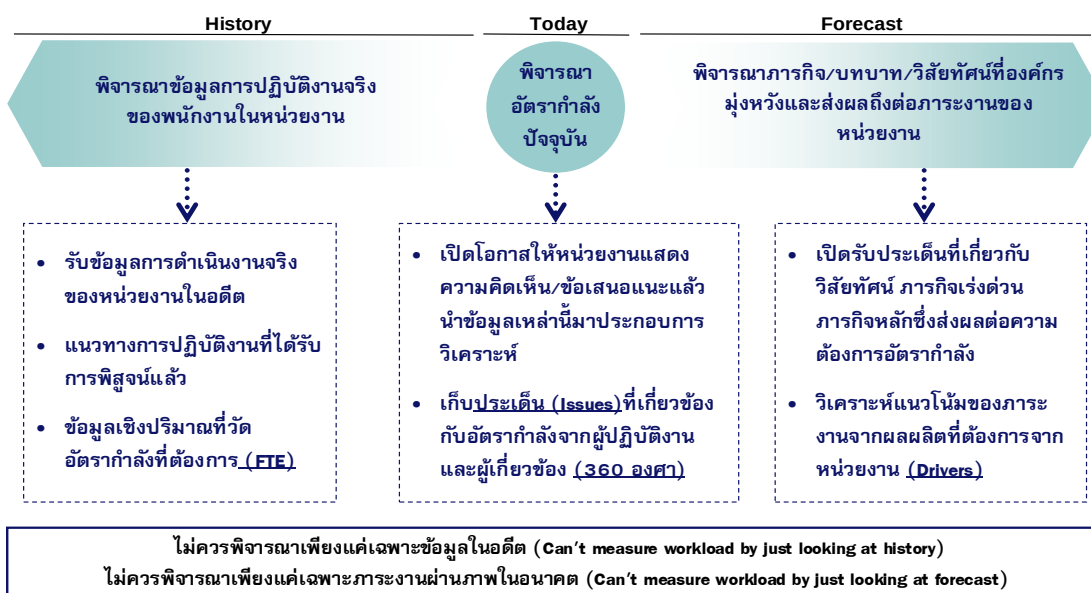
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการเงินทุกประเภท ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

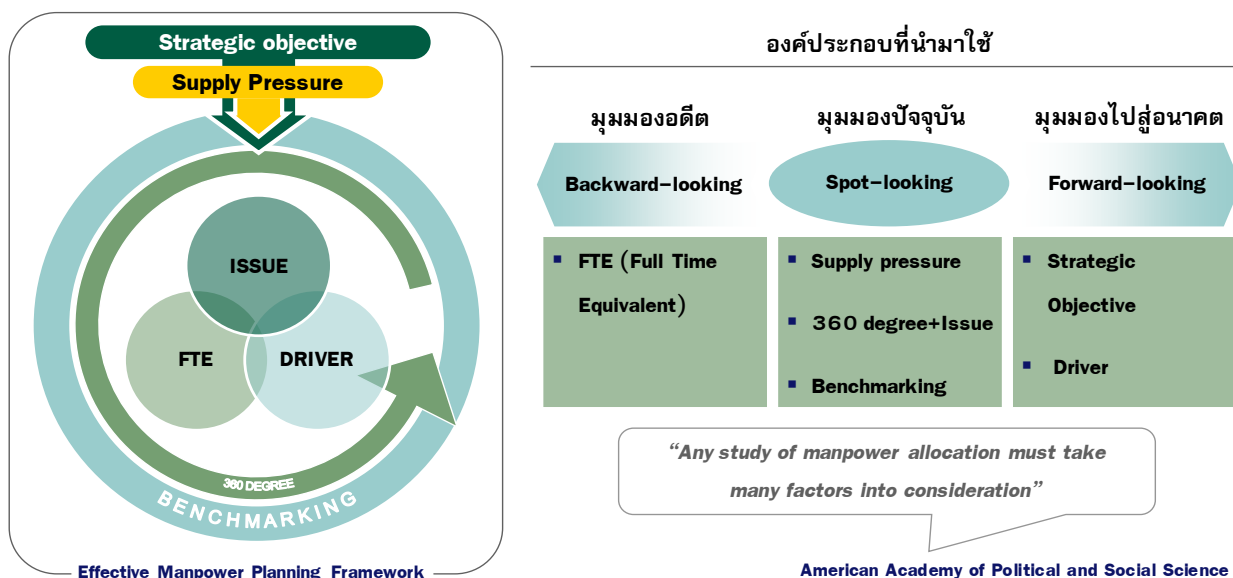
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

*** พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

*** พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

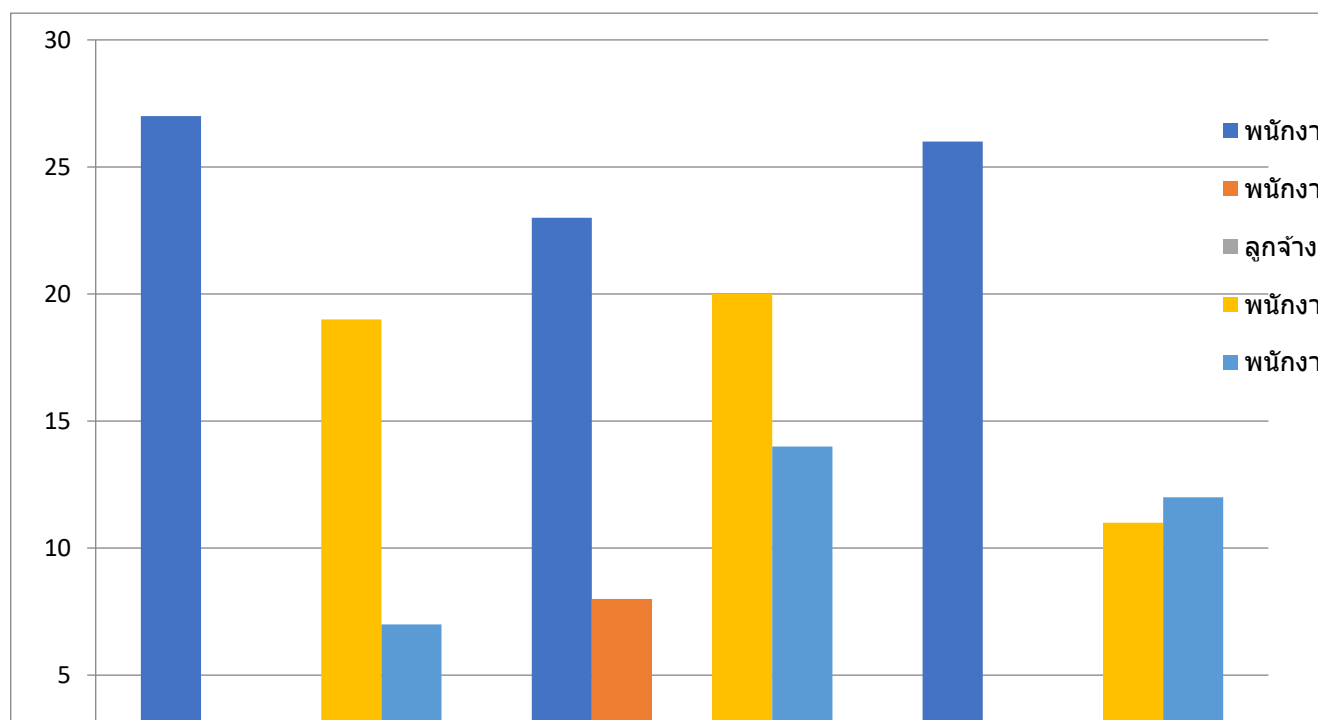
■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มีส่วนราชการ ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี และหัวหน้าส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระดานที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลท้องลำเจียก และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ดังภาพ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



ข้อมูลอัตรากำลังคน

	อบต.ท่าดี	อบต.กำโลน	อบต.กำแพงเซา
พนักงานส่วนตำบล	๒๗	๒๓	๒๖
พนักงานครู	๐	๘	๒
ลูกจ้างประจำ	๑	๐	๐
พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑๙	๒๐	๑๑
พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๑๔	๑๒
รวม	๕๔	๖๕	๕๑

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเซา และองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาด บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน รวมถึงงบประมาณที่ไม่ต่างกันมากนัก และเขตพื้นที่ติดต่อกันพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังค่อนข้างใกล้เคียงกัน แต่เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงลึกโดยการเอางบประมาณรายจ่ายมาเปรียบเทียบ จะพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีมีงบประมาณที่น้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอีกสองแห่ง มีงบประมาณรายจ่ายด้านงานบุคคลที่สูงกว่า แต่สามารถอธิบายถึงที่มาที่ไปของจำนวนบุคลากรที่มากกว่าองค์กรปกครองทั้งสองแห่งได้คือ ในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีมีการพัฒนาทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ และด้านสาธารณสุขไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการขยายตัวของเมือง การขยายตัวของการท่องเที่ยว และที่ตั้งของตำบลเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการพัฒนาในระดับอำเภอ เนื่องจากมีความหลากหลายทั้งในด้านวัฒนธรรม การด้านเกษตร ด้านการท่องเที่ยว และด้านทรัพยากรธรรมชาติ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดอัตรากำลังคนเพื่อรองรับภารกิจในด้านต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาตำบลเป็นไปอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่โดยรวม ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ในขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี มีกรอบตำแหน่งว่าง สายงานวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา คือตำแหน่งสายงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา คือตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) ซึ่งอยู่ในระหว่างการดำเนินการสรรหา และตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (ผู้ครองตำแหน่งสอบเปลี่ยนสายงานไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข) และในการประชุมคณะทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีมติให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมสำหรับกองช่าง เนื่องจากกองช่าง มีโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่เป็นไปตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการ จึงมีมติให้กำหนดตำแหน่งงานสายวิชาการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรับผิดชอบงานเกี่ยวกับตรวจสอบ แนะนำ การปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการวิศวกรรมโยธา ซึ่งต้องปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่

ยากมาก และคาดการณ์ไว้ว่า หลังจากที่มีแผนอัตรากำลังฉบับนี้ได้รับความเห็นชอบ และประกาศใช้แล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี อาจมีการพิจารณาเพิ่มกรอบตำแหน่งพนักงานจ้างในส่วนของกองช่าง และเพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้างในสำนักปลัด โดยเป็นการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับบริบทของพื้นที่ ตลอดจนสถานการณ์และสภาพสังคมในอนาคตประกอบด้วย

๓.๓ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๓.๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

๓.๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ พนักงานครู และพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๓.๖ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๔. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑) ความทั่วถึงของถนนกับความจำเป็นในการใช้สัญจรไปมา
- ๑.๒) การดูแล บำรุง รักษาถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓) ความสะดวก ความปลอดภัยของถนนในการสัญจรไปมา
- ๑.๔) การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำการเกษตรในเขตพื้นที่
- ๑.๕) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายหลัก,สายรอง,บริเวณแยกต่างๆ จุดเสี่ยง และการบำรุง ซ่อมแซม

๒) ด้านการพัฒนาคนและสังคม

- ๒.๑ พัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ
- ๒.๒ สนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุขเพื่อสร้างสุขภาวะของประชาชนให้แข็งแรงทั้งด้านกาย จิต ปัญญา และพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ

- ๒.๓ รณรงค์ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติด เพื่อลดจำนวนผู้เสพและผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลง
- ๒.๔ ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคมการรักษาความสงบ เรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย เพื่อการป้องกันในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒.๕ มีการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม สถานทีและอุปกรณ์ด้านการกีฬาและนันทนาการในทุกระดับอย่างเพียงพอ
- ๒.๖ ส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนาฟื้นฟูกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๗ ส่งเสริม และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้

๓) ด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของตลาด วิสาหกิจชุมชนฯ
- ๓.๒ จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
- ๓.๓ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ฯ

๔) ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน

- ๔.๑ รณรงค์ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์สร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อสร้างจิตสำนึก ความรู้ ความเข้าใจ และค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคที่ยั่งยืนและเพียงพอเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมฯ
- ๔.๒ ส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์
- ๔.๓ รณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่

๕) ด้านการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

- ๕.๑ แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใสฯ
- ๕.๒ แนวทางพัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการในระดับชุมชนภายใต้การมีส่วนร่วมฯ
- ๕.๓ แนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลท่าดี คือ

“ยกระดับคุณภาพชีวิต เพิ่มผลผลิตการเกษตร ยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คู่เคียงหลักธรรมาภิบาล”

เพื่อเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และทำการเกษตร มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านต่างๆ โดยทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการ มีการสืบทอดประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไปอย่างยั่งยืน มีกิจกรรมเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง มีการส่งเสริมด้านการศึกษาของประชาชนได้มีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีพผ่านช่องทางต่างๆ ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพของประชาชน ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยว เป็นต้น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลท่าดีได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมเยาวชน สตรี อดทนุ อุปถ.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปฏิบัติงานให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.ท่าดี ฯลฯ

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์ งบประมาณ วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลท่าดี

๔) ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิ

ปัญญาท้องถิ่นและกีฬานันทนาการ

พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ การอนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนา และวัฒนธรรม เช่น - โครงการประเพณี แห่ผ้าขึ้นธาตุ กวนข้าวยาคุ ฯลฯ

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การบริหารจัดการขยะแบบครบวงจร ตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทาง การปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์พันธุ์พันธุ์แหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองการบริหารงาน

พัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๖. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลังในปัจจุบันทั้งสิ้น ๕๔ อัตรา เนื่องจากงานกองคลังมีงานหลากหลาย จึงทำให้ต้องบังคับบัญชาบุคลากรบริหารจัดการงานภายใน และนอกส่วนราชการ รวมถึงอำนาจและการให้บริการประชาชนอย่างหลากหลาย โดยปรับเปลี่ยนกลุ่มงาน ๒ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานการเงินและบัญชี และกลุ่มงานพัฒนารายได้ โดยขอเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานและค่างาน ตลอดจนงานนโยบายจากหน่วยราชการส่วนกลาง และหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้การบริหารราชการเกิดประสิทธิภาพ ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์จากการบริหารราชการและ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของกองคลัง สอดคล้องกับปริมาณงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ต้องควบคุมกำกับดูแลส่วนราชการมากกว่าปกติ เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการให้สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว รองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงเห็นควรพิจารณาอนุมัติปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๕๓ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. กฎ ระเบียบ และธรรมเนียมปฏิบัติทางราชการค่อนข้างยืดหยุ่น ทำให้ระบบการปฏิบัติราชการอ่อนแอ
---	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ทำดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ทั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์ค่างานในสายงานต่างๆเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนด อัตราค่าจ้าง ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	การวิเคราะห์ค่างาน	หมายเหตุ
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	๔.๘๔	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดอบต.)	๓.๐๗	
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดอบต.)	๑.๔๑	
๔	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑.๘๓	
๕	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	๑.๘๕	
๖	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	๑.๓๕	
๗	นิติกร/ผู้ช่วยนิติกร	๒.๙๙	
๘	นักจัดการงานทั่วไป	๑.๔๗	
๙	นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๒.๐๕	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒.๔๐	
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒.๓๖	
๑๒	นักพัฒนาชุมชน/เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒.๓๖	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔.๗๖	
๑๔	นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๙.๒๕	
๑๕	นักการ (ลูกจ้างประจำ)	๑.๒๐	

๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒.๓๗	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓.๙๗	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔.๕๐	
๑๙	นายช่างโยธา/ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓.๖๓	
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	๒.๐๙	
๒๑	เจ้าพนักงานประปา/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒.๐๒	
๒๒	นายช่างเขียนแบบ	๑.๐๗	
๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑.๐๙	
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒.๐๕	
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๒.๐๑	
๒๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑.๑๒	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์	๑.๑๘	
๒๘	คนงาน (กองช่าง)	๒.๒๖	
๒๙	คนงาน (กองคลัง)	๓.๐๙	
๓๐	คนงาน (สำนักปลัดอบต.)	๒.๐๕	
๓๑	ยาม	๓.๑๓	

จากการวิเคราะห์ค่างานดังกล่าวข้างต้น พบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ไม่เกิดภาวะคนล้นงาน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จึงยังไม่จำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้อาจสามารถกำหนดเพิ่มอัตราเดิมได้ในบางตำแหน่งที่มีปริมาณค่างานสูงกว่ากำลังคนที่มีอยู่ แต่ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีจะการบริหารกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยไม่ต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นตัวเลือกอันดับแรก แต่หากมีปริมาณงาน และค่าจ้างที่สูงขึ้นและการใช้หลักการบริหารคนในการปฏิบัติงานแล้วงานไม่ได้ประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี อาจจะขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมได้ในภายหลังทั้งนี้จะต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปริมาณงาน ค่าจ้าง เป็นรายการต่อไป

๗. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๗.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นตำแหน่งภายในสายงานนั้น ส่วนงานที่ไม่มีตำแหน่งภายในสายงานให้หัวหน้าส่วนราชการนั้นรับผิดชอบงานภายในโดยตรง ดังนี้

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ กลุ่มงานปกครอง ๑.๒.๑ งานนิติการ ๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๓ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ กลุ่มงานปกครอง ๑.๒.๑ งานนิติการ ๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๓ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานสถิติการคลัง ๒.๑.๓ งานบำเหน็จบำนาญ ๒.๑.๔ งานระเบียบการคลัง ๒.๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้ ๒.๒.๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๒.๒ แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒.๖ งานจัดหาพัสดุ ๒.๒.๗ งานบริหารสัญญา	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๗.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๗.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน

ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีกรอบตำแหน่งบุคลากรในแต่ละส่วนราชการจำนวน ๕๕ ตำแหน่ง ที่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๔๘ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด (๒๕ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา)

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑๓	อัตรา
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๒	อัตรา

๒. กองคลัง (๑๓ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา)

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๗	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๒	อัตรา

๓. กองช่าง (๑๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา)

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๕	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๓	อัตรา

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑ อัตรา)

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วย และหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับกลางและระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ใน แต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน

ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อให้ได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.ท่าดี	ปลัด อบต./รองปลัด อบต.	๒	-	-	-
สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑			
	ฝ่ายอำนวยการ/หัวหน้าฝ่าย	๑			
	งานบริหารงานทั่วไป	๒	๑	๓	๒
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	๑	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๒	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	กลุ่มงานปกครอง				
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	๒	-	๑	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๓	-	๑	-
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒	-	๒	๒
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	๑	-
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค	๑	-	๔	๒
	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	-	-	๑	-
	งานควบคุมอาคาร	-	-	๑	-
	งานสำรวจและออกแบบ	-	-	๑	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกีฬานันทนาการ
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมืองการปกครองการบริหารงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	- โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ - ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ - ปลุกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองดองสมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ - การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ - พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.ทำดี ฯลฯ	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - นักพัฒนาชุมชน/เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน / ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย / ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - นักจัดการงานทั่วไป / ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - นิติกร/ผู้ช่วยนิติกร - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ ป้ายจราจร กระจกโค้ง ป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ	- ปลัด อบต./รองปลัดอบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา/ผู้ช่วยนายช่างโยธา - เจ้าพนักงานประปา/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา/พนักงานผลิตน้ำประปา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า/คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ	- พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรม - พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลทำดี	- ปลัด อบต./รองปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

		- นักพัฒนาชุมชน/ - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน / - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงาน - การเงินและบัญชี/ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน - การเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/ผู้ช่วยเจ้า - พนักงานจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานพัสดุ/ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน - พัสดุ - เจ้าพนักงานธุรการ/ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน - ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ การ พัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและกีฬา นันทนาการ	- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบ - และนอกระบบ สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่น - การจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการ - แข่งขัน ฯลฯ - อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและ - วัฒนธรรม เช่น -โครงการประเพณี แห่ผ้าขึ้นธาตุ - กวนข้าวยาตุง ฯลฯ	- ปลัด อบต./รองปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักจัดการงานทั่วไป /ผู้ช่วยเจ้า - พนักงานธุรการ - นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงาน - สาธารณสุข - นักพัฒนาชุมชน/เจ้าพนักงานพัฒนา - ชุมชน /ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยนัก - ทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาทางการ บริหารจัดการและ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- การบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ - ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การ - บริหารจัดการขยะแบบครบวงจร ตั้งแต่ต้นทางถึง - ปลายทาง การปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ - ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ - สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ - เป็นต้น	- ปลัด อบต./รองปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักจัดการงานทั่วไป/ผู้ช่วยเจ้า - พนักงานธุรการ - นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยนัก - ทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงาน - สาธารณสุข - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา/ผู้ช่วยนายช่างโยธา - นายช่างเขียนแบบ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานธุรการ - นักวิชาการเงินและบัญชี/

		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานพัสดุ/ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัก - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/ผู้ช่วยเจ้า พนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการเมือง การปกครองการ บริหารงาน	- พัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข - เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด	- พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างทุกคน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนด ๒๘ เม.ย. ๒๕๖๘
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นิติกรชำนาญการ (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๖	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๕	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานส่วนตำบล								
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับระดับตำแหน่ง
๒๘	กลุ่มงานบริหารงานคลัง (หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง) (ชพ.)	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช (ต่อ)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๑	กลุ่มงานพัฒนารายได้ (หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้) (ขพ.)	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๓๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ขก.)	-	-	๑	๑		+๑	-	กำหนดใหม่
๓๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
	กองช่าง (๑๕)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	วิศวกรโยธา (ปก./ขก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	นายช่างโยธา (ปจ./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	เจ้าพนักงานประปา (ปจ./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๔๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๕๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕๐	๕๒	๕๕	๕๕	+๒	+๓	-	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

	โครงการ/กิจกรรม	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
๑.การสรรหา	๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานที่เพิ่มมากขึ้นและให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๒๕๖๘ - ธ.ค. ๒๕๖๘)
	๑.๒ ดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง แทนตำแหน่งที่ว่างเดิม หรือตำแหน่งที่ปรับปรุงเพิ่ม	-ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ในตำแหน่งที่ว่าง โดยการประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน -ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลโดยการรับโอน(ย้าย)ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -ดำเนินการสรรหาโดยร้องขอให้ สกถ. ดำเนินการสอบแข่งขันหรือขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ แทนในตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๒๕๖๙ - มี.ค.๒๕๖๙)
	๑.๓ ดำเนินการขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช และบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและสายงานที่สรรหา	-ประชาสัมพันธ์ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น -ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล -บรรจุแต่งตั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๒๕๖๙ - มิ.ย.๒๕๖๙)

	โครงการ/กิจกรรม	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
๒.การธำรงรักษาไว้	๒.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้า	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๒๕๖๘ - ธ.ค. ๒๕๖๘)
	๒.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะเป็นไปตามกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ต.ค.๒๕๖๘ - ก.ย.๒๕๖๙)
	๒.๓ จัดเตรียมให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด และประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมิน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เพื่อให้การประเมินเกิดเป็นธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๒ (ต.ค.๒๕๖๘ - มี.ค.๒๕๖๙) ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๒๕๖๙ - มิ.ย.๒๕๖๙)
	๒.๔ จัดให้มีการประเมินพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค ตัวชี้วัดและด้านอื่นๆ เช่น ความเสียสละ ร่วมงานของหน่วยงานต่าง ๆ ตรงต่อเวลา ขยัน อดทน เป็นต้น	-แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ -แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๒๕๖๙ - มี.ค.๒๕๖๙) ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๒๕๖๙ - มิ.ย. ๒๕๖๙)
	๒.๕ ดำเนินการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ และคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ	-ประชุมคณะกรรมการทั้งสองชุดเพื่อให้เหตุผลการประเมินหรือเหตุผลหักล้าง ตามผลคะแนนและความจริงของการปฏิบัติ -เสนอนายกฯ เพื่อพิจารณาผลคะแนนการประเมิน -การประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น -การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระดับผลคะแนนการประเมิน	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๙) รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙)

	โครงการ/กิจกรรม	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
๒.การอํารงรักษาไว้	๒.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรใน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และ สวัสดิการอื่น นอกเหนือจากที่รัฐมอบให้	-ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี -มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ -ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพึ่งเทศน์ฟังธรรม และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ -มอบเค้กวันเกิด เลี้ยงต้อนรับและเลี้ยงส่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ต.ค.๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙)
๓.การใช้ประโยชน์	๓.๑ ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล ทําดี ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลทําดี ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยไลน์กลุ่มหน่วยงาน เฟสบุ๊กหน่วยงาน และในที่ประชุมประจำเดือน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ต.ค.๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙)
	๓.๒ กำหนดการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตามหลักความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับ ติดตามและดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ -ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล -ดำเนินการปรับปรุงการงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ ส่วนราชการภายใน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๒ (ต.ค.๒๕๖๘ - มี.ค. ๒๕๖๙)
	๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันทุจริต	-ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต -ร่วมกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมและเสริมสร้างวินัย -จัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ต.ค.๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙)

	โครงการ/กิจกรรม	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
ด้านการเรียนรู้และพัฒนา				
	๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และดำเนินการตามแผน ฯ ให้สอดคล้องตามตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ต.ค.๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙)
	๑.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๒๕๖๘ - ธ.ค. ๒๕๖๘)
	๑.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๒ (ต.ค.๒๕๖๘ - มี.ค. ๒๕๖๙)
	๑.๔ ดำเนินการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ สมรรถนะและความรู้ที่จำเป็น	-หน่วยงานมีการสำรวจและประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๒๕๖๘ - ธ.ค. ๒๕๖๘)
ด้านการบริหาร				
	๑.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตาม และนำผลการประเมินความพึงพอใจของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อไป	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๒๕๖๙ - ก.ย. ๒๕๖๙)

ด้านการพัฒนา				
	๑.๖ โครงการปฏิบัติธรรม รักษาศีล เจริญจิตภาวนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	-อบรมวิชาการ/บรรยาย -การเรียนรู้ตัวเองและผู้อื่น -การพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม -หลักคุณธรรม จริยธรรม -หลักธรรมาภิบาลของคนในองค์กร -การแบ่งกลุ่มระดมความคิด	๒๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๙ - มิ.ย. ๒๕๖๙)
	๑.๗ โครงการแข่งขันกีฬา อบต.ท่าดี ด้านยาเสพติด หรือจัดการแข่งขันกีฬาของตำบลหรือเข้าร่วมการแข่งขันกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น	-พัฒนาและเรียนรู้องค์กร -การพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม -เสริมสร้างความสามัคคี	๑๕๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๙ - มิ.ย. ๒๕๖๙)