



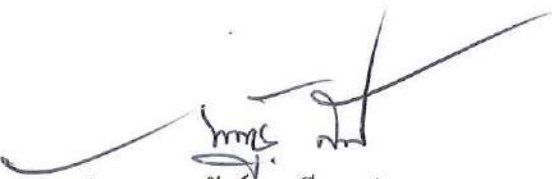
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำทอง
เรื่อง การประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดน่าน ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำทอง จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำทอง รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมา
พร้อมนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖


(นายปานพันธ์ ศรีนวน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำทอง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำดง

อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๔๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๘
ภาคผนวกลำดับขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกุ่มตอง
อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกุ่มตอง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ให้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้นับถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกุ่มตอง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกุ่มตอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ครั้งที่/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของ้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด

๒.๑.๕ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ ้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน



๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”



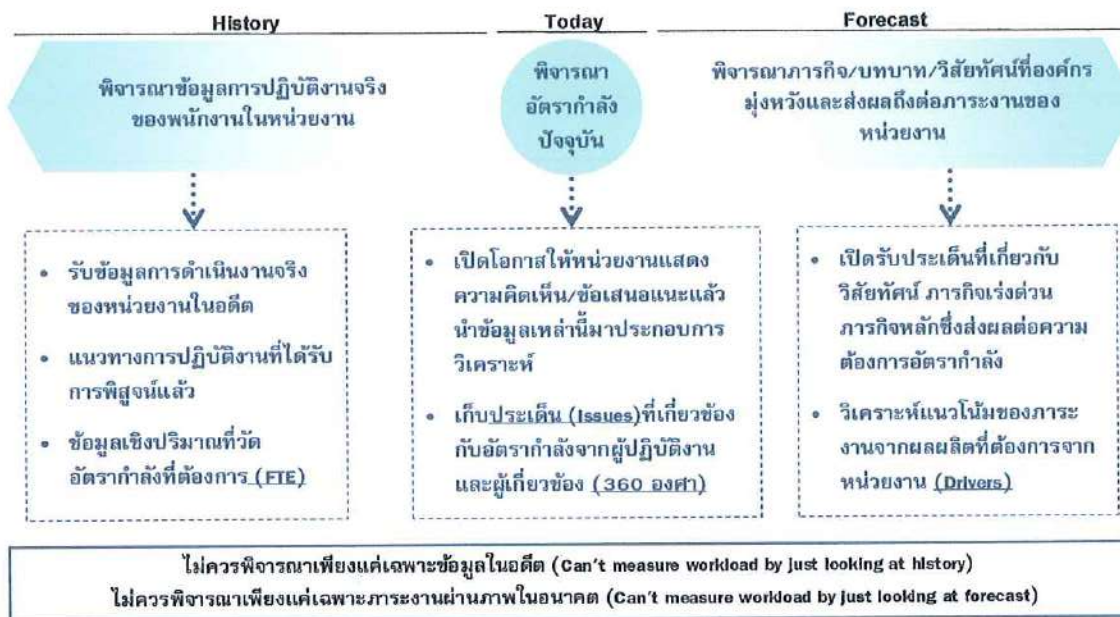
● สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

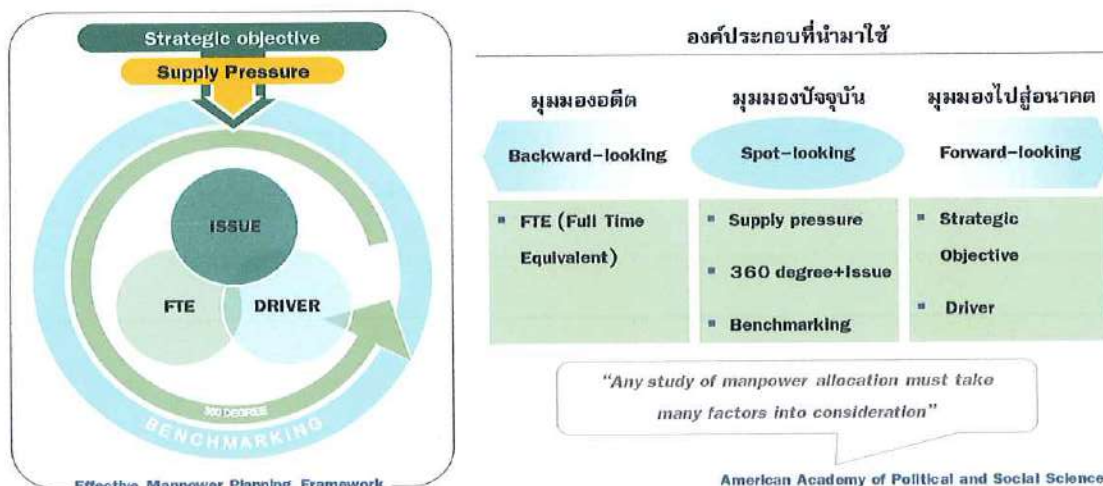
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและเชื่อมโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑ เงินเดือน

๒ เงินประจำตำแหน่ง

๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน



๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๑๗,๙๙๐=๓๑,๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๓๑,๔๙๐)/๒ = ๑๖,๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ x ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐



๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน



๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๕๔,๕๖๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไปไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๕๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด



จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อปท. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรภายใต้เงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้



จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

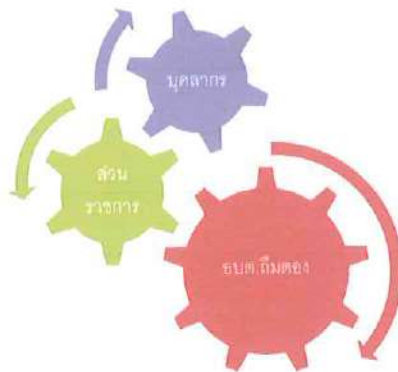
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอดพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

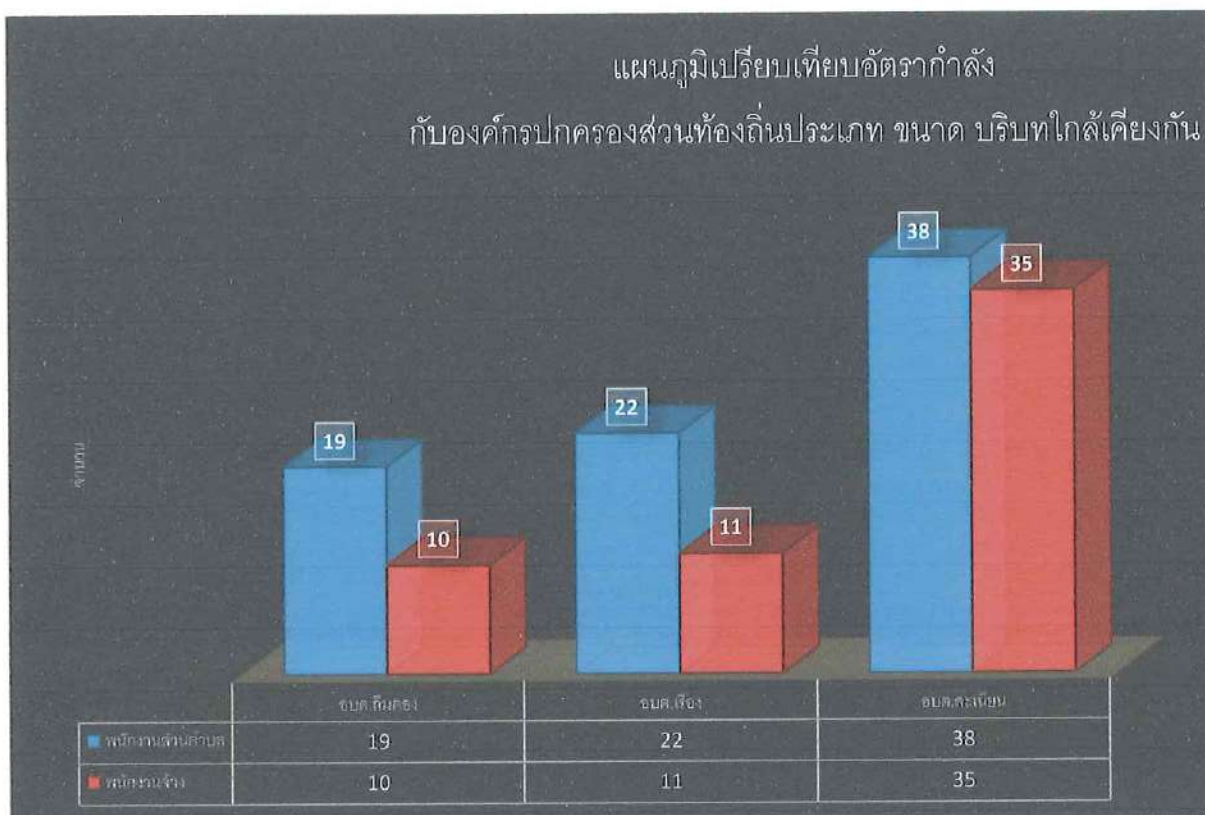
องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



■ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอดเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเรือง และองค์การบริหารส่วนตำบลสะเนียน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด องค์การบริหารส่วนตำบล เรือง และ องค์การบริหารส่วนตำบลระยอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียง กัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อ เปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอดสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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



๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน

ตำบลถ้ำลอด

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด เช่น

กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด และ
ส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้
อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อบต. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.เรื่อง อบต.เสนอ
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาร งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญ ของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดน่าน
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ถ้ำลอด ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙



๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจาก กระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ (ลำดับที่ ๑๐๔) สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๑ หมู่ที่ ๘ ตำบลถ้ำลอด อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ตั้งอยู่บ้านใหม่สุขสันต์ หมู่ที่ ๘ ตำบลถ้ำลอด อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน โดยอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองน่าน ไปทางทิศตะวันออก ประมาณ ๓ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ๑๓.๕๕ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับตำบลสะเนียน	อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
ทิศใต้	ติดกับตำบลไชยสถาน	อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
ทิศตะวันออก	ติดกับตำบลไชยสถานและตำบลผาสิงห์	อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
ทิศตะวันตก	ติดกับตำบลเรือง	อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลถ้ำลอด แบ่งได้ ๓ ลักษณะ คือ

๑. พื้นที่ราบลุ่ม เป็นพื้นที่ราบลุ่มสองฝั่งลำน้ำสมุน ซึ่งอยู่ทางตอนกลางของตำบลส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์ในการเพาะปลูกข้าวและพืชฤดูแล้ง
๒. พื้นที่ดอน อยู่ทางตอนบนและทางทิศตะวันตกของตำบล ส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์ในการปลูกพืชไร่และไม้ผล
๓. พื้นที่ลาดเนินเขา อยู่ทางตอนบน และทางทิศตะวันตกและตะวันออกของตำบล ใช้ประโยชน์ในการปลูกพืชไร่ไม้ผล และเป็นพื้นที่ป่า

ลักษณะภูมิอากาศ

อุณหภูมิ สภาพอากาศทั่วไปไม่มีความรุนแรงมากนัก และสามารถแบ่งได้ ๓ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน จะเริ่มเดือนมีนาคม - พฤษภาคม
- ฤดูฝน จะเริ่มเดือนพฤษภาคม - ตุลาคม
- ฤดูหนาว จะเริ่มเดือนพฤศจิกายน - กุมภาพันธ์

ลักษณะของดิน

ประกอบด้วยกลุ่มชุดดิน ๑๐ กลุ่มชุดดิน ดังนี้

กลุ่มชุดดินที่ ๕ เนื้อดินเป็นพวกดินเหนียว ดินบนมีสีเทาแก่ น้ำตาลปนเทา ดินล่างมีสีเทาอ่อนหรือสีเทา มีจุดประสีน้ำตาลแก่และน้ำตาลปนเหลือง ตลอดชั้นดิน มีความเหมาะสมที่จะใช้ทำนามากกว่าปลูกพืชไร่ ไม้ผล และพืชผักสำหรับการปลูกพืช



กลุ่มชุดดินที่ ๑๕ เนื้อดินเป็นพวกดินร่วนเหนียวหรือดินร่วนเหนียวปนทรายแห้ง ดินบนมีสีน้ำตาลปนเทา ดินล่างสีน้ำตาลหรือสีเทาปนชมพูพบจุดประสีเหลืองหรือสีน้ำตาลปนเหลืองตลอดชั้นดิน มีความเหมาะสมในการทำนามากกว่าการปลูกพืชไร่ ไม้ผลและพืชผัก

กลุ่มชุดดินที่ ๒๙ เนื้อดินเป็นพวกดินเหนียว ดินมีสีน้ำตาลเหลือง หรือแดง เกิดจากวัตถุกำหนดดินพวกตะกอนลำน้ำ หรือเกิดจากการสลายตัวของดินหลายชนิด มีเนื้อละเอียดพบบริเวณที่ดอนเป็นลูกคลื่นจนถึงเนินเขา มีความเหมาะสมในการปลูกพืชไร่และไม้ผลมากกว่าที่จะมาปลูกข้าวหรือทำนา

กลุ่มชุดดินที่ ๓๓ เนื้อดินเป็นพวกดินร่วนปนทรายแห้ง ดินมีสีน้ำตาลหรือสีน้ำตาลปนแดง บางแห่งในดินล่างๆ มีจุดประสีเทาและน้ำตาล เกิดจากวัตถุต้นกำเนิดดินพวกตะกอนลำน้ำ พบบนสันดินริมน้ำเก่า และเนินตะกอนรูปพัด มีความเหมาะสมในการปลูกพืชหลายชนิดทั้งพืชไร่ พืชผัก ไม้ผล และทำนาข้าว

กลุ่มชุดดินที่ ๓๕ เนื้อดินเป็นดินร่วนปนทรายส่วนดินล่างเป็นดินร่วนเหนียวปนทราย สีน้ำตาล สีเหลือง หรือสีแดง เกิดจากวัตถุต้นกำเนิดดินพวกตะกอนลำน้ำ หรือเกิดจากการสลายตัวของหินเนื้อหยาบ มีความเหมาะสมในการปลูกพืชไร่ ไม้ผล และไม้ยืนต้น ตลอดทั้งพัฒนาทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์มากกว่าที่จะนำมาใช้ทำนา หรือปลูกข้าวที่ต้องการน้ำขัง

กลุ่มชุดดินที่ ๔๖ เนื้อดินเป็นพวกดินเหนียวปนกรวดหรือปนลูกรัง ดินสีน้ำตาลหรือสีเหลืองหรือแดง พบบริเวณที่ดินมีลักษณะเป็นลูกคลื่นลอนลาดถึงลูกคลื่นลอนชัน ศักยภาพไม่ค่อยเหมาะสมและไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการปลูกพืชไร่ พืชผัก และไม้ผล เนื่องจากเป็นดินตื้นถึงตื้นมากเนื้อดินมีกรวดลูกรังปน

กลุ่มชุดดินที่ ๔๘ ดินบนส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย ส่วนดินล่างเป็นดินร่วนเหนียวปนเศษหินหรือกรวด ก้อนกรวดขนาดใหญ่เป็นหินกลมมน ถ้าเป็นดินปนเศษหินมักพบชั้นหินพื้นตื้นกว่า ๕๐ ซม. ดินเป็นสีน้ำตาล สีน้ำตาลปนแดง สีแดงบนสีเหลือง พบบริเวณพื้นที่เป็นลูกคลื่น ลอนลาดถึงเนินเขา ศักยภาพไม่ค่อยเหมาะสมและไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการปลูกพืชไร่ พืชผัก และไม้ยืนต้น เนื่องจากเป็นดินตื้นถึงตื้นมาก และมีก้อนหิน หรือเศษหินที่หน้าผิวไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการทำนา เนื่องจากสภาพพื้นที่สูงและดินเก็บกักน้ำไม่อยู่ แต่มีศักยภาพพอที่จะใช้ปลูกหญ้าเลี้ยงสัตว์ และปลูกไม้โตเร็วบางชนิด

กลุ่มชุดดินที่ ๔๙ เป็นดินร่วนปนทราย ดินล่างเป็นดินเหนียวปนลูกรังหรือ เศษหินทรายดินมีสีน้ำตาลหรือเหลือง ไต่ลงไปเป็นดินเหนียวสีเทา มีจุดประสีน้ำตาล สีแดง และสีลาแลงอ่อนปะปนอยู่เป็นจำนวนมาก มีศักยภาพค่อนข้างไม่เหมาะสมถึงไม่เหมาะสมในการปลูกพืชโดยทั่วไป เนื่องจากเป็นดินตื้นถึงตื้นมาก



กลุ่มชุดดินที่ ๕๕ เนื้อดินเป็นพวกดินเหนียว สีดินเป็นสีน้ำตาลหรือแดง ในดินชั้นล่างระดับความลึกต่ำ ๕๐ ซม. ลงไปจะพบหินผุ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหินตะกอนเนื้อละเอียด บางแห่งมีก้อนปูนปะปนอยู่สีดินเป็นสีน้ำตาลหรือสีแดงเกิดจากวัสดุต้นกำเนิด ดินพวกหินตะกอนเนื้อละเอียดที่มีปูนปน ลักษณะพื้นที่เป็นที่ลาดถึงลูกคลื่นลอนลาด มีการระบายน้ำดีถึงดีปานกลาง มีศักยภาพเหมาะสมในการปลูกพืชไร่พืชผัก ไม้ผลหรือไม้ยืนต้น และพัฒนาเป็นทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์

กลุ่มชุดดินที่ ๖๒ ดินนี้ประกอบด้วยพื้นที่ภูเขา ซึ่งมีความลาดชันมากกว่า ๓๕% ดินที่พบในบริเวณดังกล่าวมีทั้งดินลึกและดินตื้น ลักษณะของเนื้อดินและความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติแตกต่างกันไปแล้วแต่ชนิดของหินต้นกำเนิดในบริเวณนั้น มักมีเศษหิน ก้อนหิน หรือหินโผล่กระจายจัดกระจายทั่วไป ส่วนใหญ่ยังปกคลุมด้วยป่าไม้ประเภทต่างๆ เช่น ป่าเบญจพรรณ ป่าเต็งรัง มีศักยภาพไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการเพาะปลูกพืช เนื่องจากเป็นดินตื้น มีหินโผล่ที่ผิวดินเป็นส่วนใหญ่ และพื้นที่เป็นภูเขาสูงชัน

ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ตำบลถ้ำลอด ซึ่งมีแม่น้ำตลอดทั้งปี คือ แม่น้ำสมุน โดยมีชลประทานจากฝายสมุนพร้อมคลองส่งน้ำ ซึ่งเป็นโครงการชลประทานขนาดกลาง เพื่อใช้ในการเกษตร ทั้งฤดูฝน และฤดูแล้ง และมีลำห้วยอีก ๔ สาย ที่ไหลสมทบลำน้ำสมุนซึ่งจะมีน้ำไหลเฉพาะในฤดูฝน

ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ป่าไม้ของตำบลถ้ำลอด ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าผลัดใบเสื่อมโทรมและพื้นที่ป่าเบญจพรรณ ซึ่งอยู่ทางทิศเหนือและทางทิศตะวันตกของตำบล เป็นพื้นที่ป่าไม้ใช้สอยของชุมชนในท้องถิ่น

เขตการปกครอง

แบ่งการปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้าน จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ที่มีพื้นที่เต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| (๑) หมู่ที่ ๑ บ้านถ้ำลอด | (๒) หมู่ที่ ๒ บ้านเขื่อนแก้ว |
| (๓) หมู่ที่ ๓ บ้านวังซ้อง | (๔) หมู่ที่ ๔ บ้านนาท่อน |
| (๕) หมู่ที่ ๕ บ้านกัวป่าห้าว | (๖) หมู่ที่ ๖ บ้านดอนถ้ำลอด |
| (๗) หมู่ที่ ๗ บ้านฝายแก | (๘) หมู่ที่ ๘ บ้านใหม่สุขสันต์ |

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๓,๔๙๗ คน แยกเป็นชาย ๑,๗๑๖ คน หญิง ๑,๗๘๑ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๕๘.๐๘ คนต่อตารางกิโลเมตร



สภาพทางสังคม

การศึกษา

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานศึกษา ประกอบด้วย
โรงเรียนประถมศึกษา(อนุบาล-ประถมศึกษาปีที่ ๖) จำนวน ๑ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส) (มัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓) จำนวน ๑ แห่ง
สังกัดสำนักคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๑ แห่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด
- ในพื้นที่มีการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย(กศน.ถ้ำลอด) จำนวน ๑ แห่ง

สาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ้ำลอด ๑ แห่ง

- มีบุคลากรสาธารณสุขและอาสาสมัครสาธารณสุข ประกอบด้วย

พยาบาลวิชาชีพ	๑	คน
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๒	คน
พนักงานจ้างเหมาบริการ	๑	คน
อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)	๙๐	คน
แพทย์ประจำตำบล	๑	คน
เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส	๑	คน
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	คน

อาชญากรรม

-

ยาเสพติด

-

การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท ได้แก่ ทางลาด ห้องน้ำ ที่จอดรถ ป้ายและสัญลักษณ์ และบริการข้อมูล เพื่อให้คนพิการและทุกคนในสังคมเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้ พร้อมรับประชาคมอาเซียน



ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

มีถนนลาดยางแอสฟัลท์ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลูกรัง

หมู่ที่	จำนวน สายทางรวม (สาย)	ถนนลาดยาง แอสฟัลท์(สาย)	ถนนคอนกรีต เสริมเหล็ก(สาย)	ถนนลูกรัง (สาย)	ทางลัดลอง (สาย)
๑	๓	๒	๑	-	-
๒	๘	-	๗	๑	-
๓	๗	๑	๒	๔	-
๔	๕	-	๒	๓	-
๕	๗	๑	-	๕	๑
๖	๓๑	๑	๑๒	๑๘	-
๗	๑๓	-	๖	๗	-
๘	๘	๔	๑	๓	-
รวม	๘๒	๙	๓๑	๔๑	๑
ถนนเชื่อมระหว่างตำบล		๓	๑	๔	-
ถนนในการรับผิดชอบของหน่วยงานอื่น		๑	-	-	-

การไฟฟ้า

หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีไฟฟ้าใช้ จำนวน ๘ หมู่บ้าน และจำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้า ๓,๔๕๔ คน จำนวน ๑,๓๗๕ ครัวเรือน โดยมีสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดน่าน เป็นหน่วยผลิตกระแสไฟฟ้าให้บริการ

การประปา

มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน

โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ที่เป็นส่วนใหญ่

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

(๑) ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ที่ทำการไปรษณีย์ น่าน จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ

เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ - เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์

(๒) มีสถานีขนส่งผู้โดยสาร จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการทุกๆ ชั่วโมง และทุกวัน



ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร

ตำบลถ้ำทองมีพื้นที่ถือครอง ทั้งหมดจำนวน ๑๒,๙๗๑ ไร่ เป็นเพื่อทำการเกษตรจำนวน ๕,๕๑๔ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕๑ ของพื้นที่ทั้งหมด ที่เหลืออีก ๗,๔๕๗ ไร่ เป็นพื้นที่ป่าไม้ แหล่งน้ำ ที่อยู่อาศัยและที่สาธารณะประโยชน์อื่นๆ ราษฎรส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตรกรรม มีการเพาะปลูกพืช ทั้งเชิงเดี่ยว

การประมง ตารางแสดงการเลี้ยงปลาในตำบลถ้ำทอง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

หมู่ที่ / ชื่อบ้าน	สระน้ำในไร่นา (สระ)	บ่อซีเมนต์
๑. บ้านถ้ำทอง	๑๒	๕๘
๒. บ้านเขื่อนแก้ว	๕	๒๕
๓. บ้านวังซ้อง	๙	๔๓
๔. บ้านนาท้อเด่น	๑๓	๔๘
๕. บ้านกัวป่าห้า	๖	๒๗
๖. บ้านดอนถ้ำทอง	๓	๒๐
๗. บ้านฝายแก	๕	๒๑
๘. บ้านใหม่สุขสันต์	๘	๒๕
รวม	๖๑	๒๗๗

การปศุสัตว์ ตารางแสดงจำนวนสัตว์เลี้ยงในตำบลถ้ำทอง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

หมู่ที่ / ชื่อบ้าน	โค (ตัว)	กระบือ (ตัว)	สุกร (ตัว)	เป็ด (ตัว)	ไก่ (ตัว)
๑ บ้านถ้ำทอง	๒๗	-	๖	๑๒	๑,๒๒๓
๒ บ้านเขื่อนแก้ว	๓๑	-	๒๔	๑๙	๑,๖๒๑
๓ บ้านวังซ้อง	๒๖	-	-	๒๕	๑,๔๔๓
๔ บ้านนาท้อเด่น	๒๕	-	-	๒๗	๒,๑๕๔
๕ บ้านกัวป่าห้า	๒๙	-	๑๖	๕๓	๑,๕๖๗
๖ บ้านดอนถ้ำทอง	๓๕	๑๑	-	๔๓	๒,๑๕๑
๗ บ้านฝายแก	๒๕	-	-	๒๑	๒,๒๗๖
๘ บ้านใหม่สุขสันต์	๓๑	-	๒๒	๑๓	๑,๒๔๘
รวม	๒๒๙	๑๑	๖๘	๒๑๓	๑๔,๕๘๓



การบริการ

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด

- ร้านค้า / ขายของชำ	๓๖ แห่ง
- ร้านอาหาร/ร้านก๋วยเตี๋ยว	๑๕ แห่ง
- ร้านเหล้า	๑ แห่ง
- ร้านซ่อมรถ	๔ แห่ง
- เสาสัญญาณโทรศัพท์	๒ แห่ง
- โรงผลิตบล็อก	๑ แห่ง
- ร้านตัดเสื้อผ้า	๑ แห่ง
- โรงแคบหมู	๑ แห่ง
- โรงสีข้าว	๒ แห่ง
- ร้านเสริมสวย/ร้านตัดผม	๓ แห่ง
- บ้านเช่า	๑๐ แห่ง
- ตรวจสภาพรถ	๒ แห่ง
- ร้านขายเนื้อหมู/ วัว	๒ แห่ง
- ร้านรมมือสอง	๑ แห่ง
- ร้านกาแฟ	๒ แห่ง
- โรงบรรจุก๊าซ	๑ แห่ง
- ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	๑ แห่ง
- ร้านขายยางรถ	๑ แห่ง
- ร้านขายรางริน	๑ แห่ง
- ลานตากสินค้า	๑ แห่ง
- ธนาคาร	๑ แห่ง
- ร้านเคอะพันธ์	๒ แห่ง
- อพาร์ทเมนท์	๑ แห่ง

การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น ภูฮ้าง ภูจะลอน การจัดงานประเพณีต่างๆ การจัดสร้างสวนสาธารณะสำหรับใช้พักผ่อนหย่อนใจ

อุตสาหกรรม

- จำนวนกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (โรงสีขนาดเล็ก) จำนวน ๕ แห่ง

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มอนุรักษ์ป่าชุมชน	จำนวน ๖ กลุ่ม
- กลุ่มเกษตรผสมผสาน	จำนวน ๕ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์	จำนวน ๙ กลุ่ม



- กลุ่มเยาวชน	จำนวน ๘ กลุ่ม
- กลุ่มเหมืองฝาย	จำนวน ๒ กลุ่ม
- กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)	จำนวน ๘ กลุ่ม
- ชมรมผู้สูงอายุตำบลถ้ำลอด	จำนวน ๙ กลุ่ม
- กลุ่มแม่บ้าน	จำนวน ๘ กลุ่ม
- กลุ่มฌาปนกิจ	จำนวน ๔ กลุ่ม
- กลุ่มครอบครัวพอเพียง	จำนวน ๘ กลุ่ม
- กลุ่มพัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลถ้ำลอด	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มปลูกหญ้าแฝก	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเศรษฐกิจชุมชน จำนวน ๓๒ กลุ่มได้แก่	
- กลุ่มเลี้ยงไก่พื้นเมือง	จำนวน ๓ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงสุกรขุน ม.๔	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงกบในบ่อซีเมนต์ ม.๔	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มส่งเสริมการผลิตปุ๋ยชีวภาพและปุ๋ยอินทรีย์ ม.๔	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงไก่พันธุ์ไข่ ม.๕ และ ม.๖	จำนวน ๒ กลุ่ม
- กลุ่มค้าขาย ม. ๕ และ ม.๗	จำนวน ๒ กลุ่ม
- กลุ่มเพาะเห็ดนางฟ้า	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ม. ๗	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มปุ๋ยอินทรีย์ลดการใช้สารเคมี ม.๔	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงหมู ม.๒ และ ม. ๗	จำนวน ๒ กลุ่ม
- กลุ่มปลูกถั่วเหลือง ม.๓ ม.๕ ม.๗ และ ม.๘	จำนวน ๗ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงหมูหลุมอินทรีย์ ม.๕	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มปลูกยางพารา	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงโค	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงสุกรขุน ม.๗	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเพาะเห็ด	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มถั่วเหลืองแปรรูป	จำนวน ๒ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงวัวบ้านกัวป่าห้า ม.๕	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มค้าขายเนื้อโค-กระบือ ม.๗	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มดอกไม้จันทร์ ม.๒	จำนวน ๑ กลุ่ม

แรงงาน

จากตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรตามช่วงอายุของตำบลถ้ำลอด มีประชากรทั้งหมด ๓,๔๕๔ คน เป็นประชากรช่วงแรงงาน (อายุ ๑๕ - ๖๐ ปี) จำนวน ๒,๒๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๕๐ ของ



ประชากรทั้งหมด ในการประกอบอาชีพการเกษตรของเกษตรกร จะใช้แรงงานในครัวเรือนเป็นหลักในช่วงฤดูกาลที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก ได้แก่ ฤดูการเพาะปลูก การเก็บเกี่ยว จะมีการลงแขกเป็นหลักและมีการจ้างแรงงานเพิ่มเติมบ้าง ตามขนาดพื้นที่การผลิตของแต่ละครัวเรือน ค่าจ้างแรงงานวันละ ๒๕๐-๓๐๐ บาท ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ทำนา ปลูกข้าว ถั่วเหลือง ข้าวโพด ไม้ผล ปลูกหอมแดงและกระเทียมรวมทั้งเลี้ยงสัตว์ ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ศาสนสถานและพระสงฆ์ตำบลถ้ำลอดประกอบด้วย ดังนี้

วัด/สำนักสงฆ์/โบสถ์	จำนวน(รูป)			
	พระภิกษุ	สามเณร	อื่นๆ	รวม
วัดถ้ำลอด	๓	๗	๐	๑๐
วัดเขื่อนแก้ว	๑	๑	๐	๒
วัดดอน	๑	๒	๐	๓
วัดฝายแก	๑	๐	๐	๑
รวม	๖	๑๐	๐	๑๖

ประเพณีและงานประจำปี

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ประเพณีทานสลาก ถวายเรือนทานห่อผ้า ประเพณีสงกรานต์ ก่อเจดีย์ทราย รดน้ำดำหัว และการลงแขก เกี่ยวข้าว และพืชไร่อื่น

ภาษาถิ่น ส่วนมากพูดภาษาเหนือ

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ แปรรูปผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์ ทำดอกไม้จันทน์ เครื่องจักรสานที่ทำจากไม้ไผ่ และลูกประคบสมุนไพร

ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๓๒ แห่ง และ แหล่งน้ำสร้างขึ้นจำนวน ๓๗๘ แห่ง

ป่าไม้พื้นที่ป่าไม้ของตำบลถ้ำลอด ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าผลัดใบเสื่อมโทรมและพื้นที่ป่าเบญจพรรณ ซึ่งอยู่ทางทิศเหนือและทางทิศตะวันตกของตำบล เป็นพื้นที่ป่าไม้ใช้สอยของชุมชนในท้องถิ่น

ภูเขา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ร้อยละ ๓ เป็นภูเขา



คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ของตำบลถ้ำลอด ที่ดินเป็นที่ราบด้านตะวันออกเป็นพื้นที่ราบอุดมสมบูรณ์ จึงเป็นที่นาปลูกข้าวที่สำคัญ ที่เนินดอนราบด้านตะวันตกเป็นพื้นที่เนินไม่เหมาะสำหรับปลูกข้าว จึงเป็นพื้นที่ทำไร่ปลูกข้าวโพดเป็นหลัก มีการปลูกสวนยางพารา และปาล์วก้าง ส่วนที่ตั้งของหมู่บ้านส่วนใหญ่ของตำบลถ้ำลอด ตั้งอยู่ริมฝั่งด้านตะวันออกของห้วยสะเนียน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอดไม่สามารถดำเนินการโครงการได้

- งบประมาณที่ใช้ในการทำโครงการ ต้องรองบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

- กระบวนการ การบริหารจัดการผลิต การแปรรูป และการตลาดด้านการเกษตร ยังไม่ครบ

วงจร

- สินค้าทางการเกษตรมีจำนวนมากแต่ไม่มีตลาดรองรับ

- เกษตรกรถูกพ่อค้าคนกลางเอารัดเอาเปรียบในการขายสินค้าทางการเกษตร

- คุณภาพของสินค้าทางการเกษตรมีคุณภาพต่ำ เนื่องจากประชาชนใช้วิธีลัดเพื่อให้ได้ผลผลิต แต่ทำให้เกิดผลเสียด้านคุณภาพของสินค้า

๔.๓ ด้านสังคมและความมั่นคง

- ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและความมั่นคงไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

- ไม่มีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับผู้ที่ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์

- ประชาชนขาดความรู้และการสื่อสารที่รวดเร็วในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

๔.๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

- ประชาชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจ ศิลปะประเพณี และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น



- เทคโนโลยีและความก้าวหน้าทำให้ประชาชนขาดความสนใจในวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่เคยทำสืบต่อกันมา

- งบประมาณที่ใช้ดำเนินการในแต่ละกิจกรรมต้องใช้จำนวนมากท้องถิ่นไม่สามารถสนับสนุนได้
- ไม่มีผู้สืบทอดศิลปะประเพณี และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เนื่องจากเป็นเรื่องละเอียดอ่อน และต้องใช้เวลา

- การส่งเสริมกิจกรรมประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น ยังไม่สามารถสนับสนุนได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้การจัดกิจกรรมแต่ละครั้งเป็นไปแต่เพียงอนุรักษ์ แต่ไม่ใช่เป็นไปเพื่อความยั่งยืนหรือสืบสาน
๔.๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนยังขาดความรู้ ความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ประชาชนต้องประกอบอาชีพ และหารายได้จากอาชีพการเกษตร ซึ่งต้องตัดไม้ทำลายป่าเพื่อทำการเกษตร

- ท้องถิ่นไม่มีความพร้อมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔.๖ ด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- การพัฒนาท้องถิ่น ยังขาดความร่วมมือกับผู้นำและตัวแทนจากท้องถิ่น
- มวลชนในท้องที่แบ่งพรรคแบ่งฝ่าย

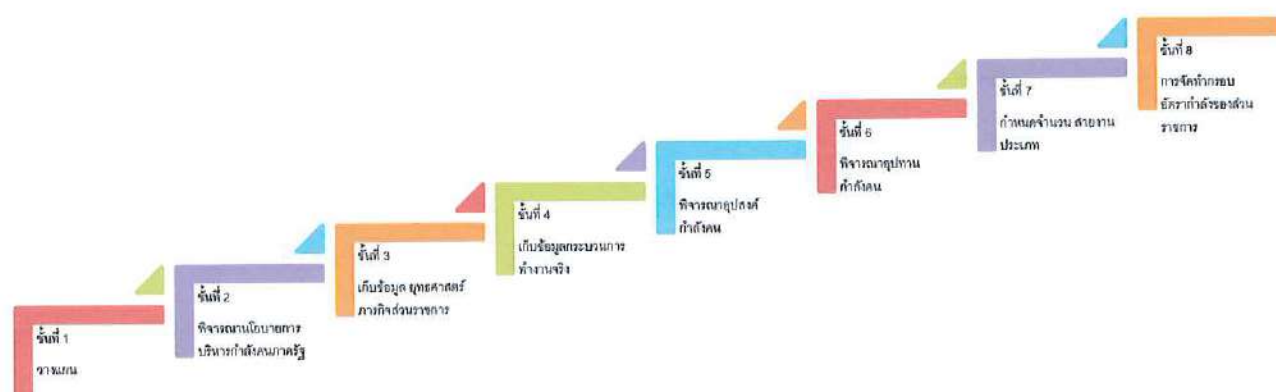
การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอดยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ใช้หลักบันได ๘ ขั้น



การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด

แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๖ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ



คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกุ่มตอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกุ่มตอง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกุ่มตอง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกุ่มตอง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกุ่มตอง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกุ่มตอง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกัน



และควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลถ้ำลอด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน#

- พัฒนาเส้นทางคมนาคมในตำบลให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมและทั่วถึง จัดหาและพัฒนาแหล่ง น้ำเพื่ออุปโภคบริโภค พัฒนาระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง พัฒนาระบบผังเมืองของตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์#

- จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้มีรายได้ เพิ่มขึ้นโดยสร้างความเข้มแข็งให้แก่ เศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะมีงานเพิ่มขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และจัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้า พัฒนาและ ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว พัฒนาบุคลากร การบริการ และการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว การแก้ไขปัญหา ความยากจน ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์#

- สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมกิจการด้านสาธารณสุข ส่งเสริม การจัดสวัสดิการและนันทนาการแก่ประชาชน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาการให้มีความรู้คู่ คุณธรรมและจริยธรรม สนับสนุนโภชนาการให้แก่เด็กนักเรียนในเขตพื้นที่ตำบลถ้ำลอด สนับสนุนให้มีการเฝ้า ระวัง และแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนส่งเสริมประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชน และสนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความ เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น#

- อนุรักษ์ พื้นฟู สนับสนุนส่งเสริมและบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรม พัฒนาแหล่ง วัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม#

- ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ส่งเสริม สนับสนุน เฝ้าระวัง ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างจิตสำนึก ส่งเสริมและ พัฒนาการจัดระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ



ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและการบริการ#

- สนับสนุนให้มีการประสานงานการพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น สนับสนุน ส่งเสริมงานบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง การบริหารและด้านบุคลากร จัดหา วัสดุครุภัณฑ์ และเครื่องจักรกลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ในการจัดบริการสาธารณะ และส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการขององค์กรชุมชน

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อบริหารการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - คนงาน (ช่วยเหลืองานธุรการกองช่าง) - นวก.ตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	- การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ พัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง



		- ผอ.กองการศึกษาฯ - นักพัฒนาชุมชน - นวก.เงินและบัญชี(คลัง) - นวก.จัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ - ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นวก.เงินและบัญชี - นวก.ตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์	มีขีดความสามารถในการจัดการศึกษา โดยยึดหลัก ความเสมอภาคและหลักคุณธรรมนำความรู้การ สาธารณสุขที่ดี สังคมปลอดภัย ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง พัฒนาระบบการ จัดการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ - นวก.สาธารณสุข - นักพัฒนาชุมชน - นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ ,ทั่วไป) - พนักงานขับรถยนต์ - คนงาน(สำนักปลัด) - คนงาน(กองการศึกษาฯ) - นวก.ตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและสืบสานภูมิ ปัญญาท้องถิ่นท้องถิ่น	มีศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่นที่ยั่งยืน ส่งเสริมให้มีการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ ยั่งยืน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ ,ทั่วไป) - คนงาน(กองการศึกษาฯ)



		- นวก.ตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทัศนคติที่ดีใน การทำงาน มีการบริหารงานที่โปร่งใส ยึดหลักการ บริหารกิจการบ้านเมือง การป้องกันสาธารณภัยมี ประสิทธิภาพ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบ ยั่งยืน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นวก.สาธารณสุข - นักจัดการงานทั่วไป - นวก.ตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและ การบริการ	จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความ สมดุลมั่นคงและยั่งยืน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย - นวก.พัสดุ - คนงาน (ช่วยเหลืองานพัสดุ กองคลัง) - นวก.ตรวจสอบภายใน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำทอง ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บ
รวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร
ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

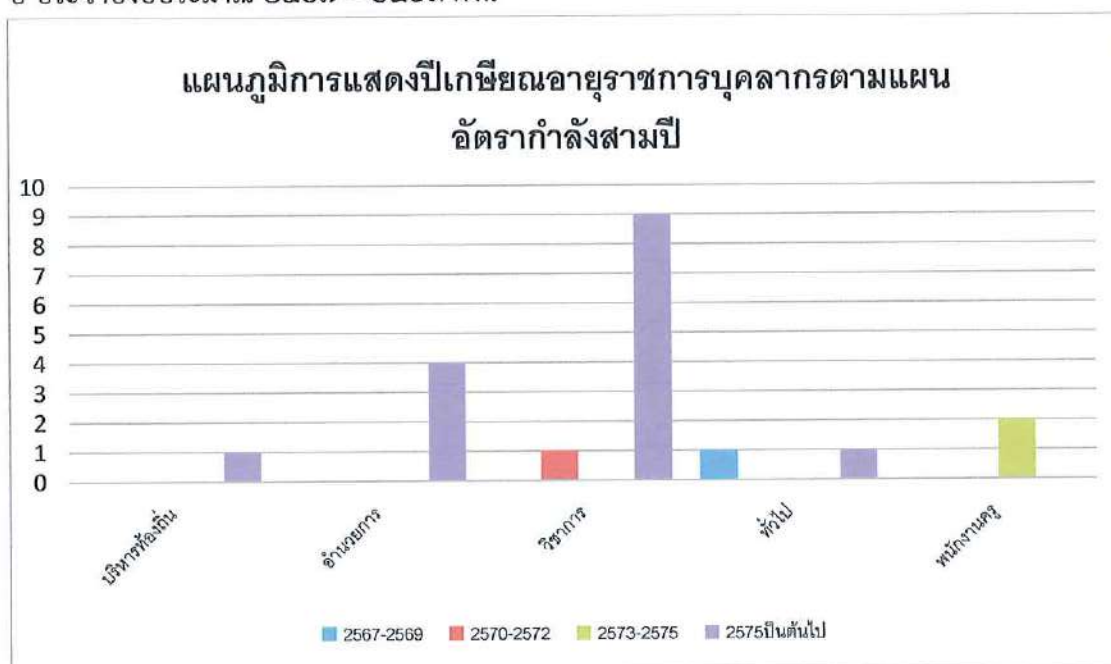


บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมการค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ในสายงานทั่วไปจำนวน ๑ รายและกรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อบำรุงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ในปีนั้น ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด



๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดน่าน) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ดังนี้

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

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอดนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลถ้ำลอดคือ จากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด

“ อยู่เย็น เป็นสุข พึ่งตนเองได้ ”



ยุทธศาสตร์การพัฒนาซึ่งประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมในตำบลให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๑.๒ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
- ๑.๓ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- ๑.๔ พัฒนาระบบผังเมืองของตำบล

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้นโดยสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจชุมชน
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะมีงานเพิ่มขึ้น
- ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และจัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้า
- ๒.๕ พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
- ๒.๖ พัฒนาบุคลากร การบริการ และการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๗ การแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๒.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา
- ๓.๒ สนับสนุนและส่งเสริมกิจการด้านสาธารณสุข
- ๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการแก่ประชาชน
- ๓.๔ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาการให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๕ สนับสนุนโภชนาการให้แก่เด็กนักเรียนในเขตพื้นที่ตำบลเดิมตอง
- ๓.๖ สนับสนุนให้มีการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๗ สนับสนุนส่งเสริมประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๘ การพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชน
- ๓.๙ สนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ อนุรักษ์ พื้นฟู สนับสนุนส่งเสริมและบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรม



๔.๓ พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถาน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ฝึกระวัง พื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ สร้างจิตสำนึก ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ สนับสนุนให้มีการประสานงานการพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น
- ๖.๒ สนับสนุน ส่งเสริมงานบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ พัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๖.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง การบริหารและด้านบุคลากร
- ๖.๕ จัดหา วัสดุครุภัณฑ์ และเครื่องจักรกลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ในการจัดบริการสาธารณะ
- ๖.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการขององค์กรชุมชน

เป้าประสงค์

๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง
๒. ประชาชนมีรายได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีแหล่งท่องเที่ยว
๓. มีขีดความสามารถในการจัดการศึกษา โดยยึดหลักความเสมอภาคและหลักคุณธรรมนำความรู้ การสาธารณสุขที่ดี สังคมปลอดภัย ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๔. มีศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ยั่งยืน
๕. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลมั่นคงและยั่งยืน
๖. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีการบริหารงานที่โปร่งใส ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง การป้องกันสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาระบบการจัดการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้
๔. ส่งเสริมให้มีการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน



๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

คำเป้าหมาย

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาระบบการจัดการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้
๔. ส่งเสริมให้มีการบำรุงรักษาสีลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน
๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

- ๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมในตำบลให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๑.๒ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
- ๑.๓ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- ๑.๔ พัฒนาระบบผังเมืองของตำบล

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

กลยุทธ์

- ๒.๑ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้นโดยสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจชุมชน
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะมีงานเพิ่มขึ้น
- ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และจัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้า
- ๒.๕ พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
- ๒.๖ พัฒนาบุคลากร การบริการ และการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๗ การแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๒.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กลยุทธ์

- ๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา
- ๓.๒ สนับสนุนและส่งเสริมกิจการด้านสาธารณสุข
- ๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการแก่ประชาชน



- ๓.๔ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาการให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๕ สนับสนุนโภชนาการให้แก่เด็กนักเรียนในเขตพื้นที่ตำบลถ้ำลอด
- ๓.๖ สนับสนุนให้มีการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๗ สนับสนุนส่งเสริมประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๘ การพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชน
- ๓.๙ สนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์

- ๔.๑ อนุรักษ์ พื้นฟู สนับสนุนส่งเสริมและบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรม
- ๔.๓ พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถาน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

- ๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุน เฝ้าระวัง ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ สร้างจิตสำนึก ส่งเสริมและพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ

กลยุทธ์

- ๖.๑ สนับสนุนให้มีการประสานงานการพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น
- ๖.๒ สนับสนุน ส่งเสริมงานบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ พัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๖.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง การบริหารและด้านบุคลากร
- ๖.๕ จัดทำ วัสดุครุภัณฑ์ และเครื่องจักรกลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ในการจัดบริการสาธารณะ
- ๖.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการขององค์กรชุมชน