

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ
อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
ห้วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๔



[illegible]

คำนำ

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น โดยมีโครงสร้างแบ่งงานและระบบที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๙

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- รายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔
- ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนส่วนราชการใหม่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ประเภตสามัญ
อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานของรัฐ เป็นสิ่งสำคัญต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีผลในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ไปแล้วนั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใดราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จึงได้ปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ห้วงเดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคตสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อเป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้หรือนำไปประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องบวทว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วน

ตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมมากกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่า เป็นลักษณะในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง ในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะเป็นเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบ อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดย สรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framwork) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

การใช้ข้อมูลที่หลากหลายทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้วิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. แนวคิดเรื่องการจัดประเภทบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความ เหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการ บริหารจัดการ มีความคล่องตัว อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ใน การกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้ พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและ ทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ

ต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากแต่ตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลทำปอเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่างจึงกำหนดพนักงานจ้างเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดนมีจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทำปอ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการแต่ละสำนัก / กอง จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนัก / ผู้อำนวยการ กอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการ บังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

การคิดปริมาณงานในส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ ได้แต่งตั้งงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๖. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ห้วงเดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ
- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysys)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อและส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอและจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๙ ม.ค. ๒๕๖๔	แต่งตั้งคณะกรรมการ	คำสั่ง อบต.ทำบ่อ ที่ ๑๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔)
เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่
๙ เดือนมีนาคม ๒๕๖๔	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑
๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดหนองคายพิจารณา	มติคณะกรรมการเห็นชอบ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔	ก.อบต.จังหวัดหนองคาย ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑
๑ เม.ย. ๒๕๖๔	ประกาศใช้ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑	มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔
เมษายน ๒๕๖๔	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑	จังหวัดหนองคาย และอำเภอท่าบ่อ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่แล้วสามารถจำแนกปัญหาในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑.ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมในหมู่บ้าน เส้นทางสู่ที่ทำการเกษตรและเชื่อมระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ถนนภายในหมู่บ้านยังไม่มีร่องระบายน้ำเพียงพอทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ๑.๓ การไม่มีโทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ระบบประปาหมู่บ้านไม่ทั่วถึง

๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ เกษตรกรประสบสภาวะขาดทุน
- ๒.๓ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร

๓.ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ
- ๓.๒ ประชาชนไม่ตระหนักถึงสุขภาพของตนเองและครอบครัวเท่าที่ควร
- ๓.๓ ยาเสพติดยังแพร่ระบาดในกลุ่มวัยรุ่นและผู้ใช้แรงงาน
- ๓.๔ การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ยากจน คนพิการ เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส

ยังไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริการ

- ๔.๑ การมีส่วนร่วมขององค์กรภาคประชาชนมีน้อย
- ๔.๒ บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ
- ๔.๓ งบประมาณในการบริหารจัดการมีไม่เพียงพอ
- ๔.๔ โครงสร้างฐานอัตราภาษี การจัดภาษี บทลงโทษขาดประสิทธิภาพ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ แหล่งท่องเที่ยวยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร
- ๕.๒ ฤดูน้ำท่วมช่วงพื้นที่การเกษตร
- ๕.๓ ขาดการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ซ่อมแซม ปรับปรุงถนนคสล.ภายในหมู่บ้าน
- ๑.๒ สร้างร่องระบายน้ำในหมู่บ้านป้องกันการเกิดน้ำท่วม
- ๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ สร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ สร้างตลาดรองรับผลิตผลทางการเกษตร
- ๒.๒ มีการประกันราคาสินค้าทางด้านเกษตร
- ๒.๓ พยุงราคาสินค้าเกษตรป้องกันเกษตรกรประสบภาวะขาดทุน
- ๒.๔ ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ
- ๓.๒ ฝึกอบรมประชาชนให้ตระหนักถึงสุขภาพของตนเองและครอบครัว
- ๓.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๓.๔ ต้องการจิตสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ยากจน คนพิการ เด็ก ผู้สูงอายุ

ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง

๔. ด้านการเมืองการบริการ

- ๔.๑ การสร้างจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมขององค์กรประชาชน
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ ให้มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารจัดการ
- ๔.๔ แกไขฐานโครงสร้างการจัดเก็บภาษี อัตราภาษี บทลงโทษ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ยังได้เน้นให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และให้มีเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกับระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

- (๘) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

(๘) การจัดการศึกษา

(๙) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๑๐) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๑๑) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๑๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(มาตรา ๖๘ (๖))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๘) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๙) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๗))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
หรือ ร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๗๖ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- (๔) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือ ช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๗) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และ วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ จะ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลโดยคำนึง ถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

สรุปยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อมีวิสัยทัศน์การพัฒนา

“น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มียุทธศาสตร์หลักและแนวทางการพัฒนาในการดำเนินงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑.๑ เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๑.๒ เสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น ๑.๓ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสินค้าชุมชน ๑.๔ เพิ่มความเข้มแข็งด้านการเกษตรและสินค้าชุมชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๒.๑ ด้านการสาธารณสุข ๒.๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งแก่ชุมชนและแก้ปัญหาอาชญากรรม ๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๔ การส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา ๓.๒ ส่งเสริมสุขภาพนักเรียน ๓.๓ ด้านส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาและวันสำคัญทางสถาบันพระมหากษัตริย์ ๓.๔ ด้านส่งเสริมอนุรักษ์ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๔.๑ การก่อสร้างหรือซ่อมแซม บำรุงรักษาถนนและรางระบายน้ำ ๔.๒ การบริหารจัดการระบบน้ำประปา หมู่บ้านและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๔.๓ การจัดให้มีไฟฟ้าส่องสว่างตามสถานที่สาธารณะ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕.๑ การบริการจัดการขยะมูลฝอย ๕.๒ การบริการทรัพยากรป่าไม้และแหล่งน้ำธรรมชาติ ๕.๓ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	๖.๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๖.๒ การพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ๖.๓ การบริหารจัดการวัสดุครุภัณฑ์และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๖.๔ การตอบสนองนโยบายภาครัฐ และนโยบายเร่งด่วน

สรุป แผนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มี ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และประกอบไปด้วย ๒๒ แนวทางการพัฒนา

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและรวดเร็ว ๒. บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกันทุกตำแหน่ง ๓. เป็นชุมชนที่เข้มแข็งและมีกองทุน มีกลุ่มอาชีพหมู่บ้าน ๔. มีประปาและไฟฟ้าสาธารณะใช้ครบทุกหมู่บ้าน ๕. มีถนนสายหลักและสายรองใช้ในการคมนาคม ๖. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม ๗. มีห้วยลานเป็นเป็นแม่น้ำสายหลักในการหล่อเลี้ยงประชาชนในการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร ๘. อบต. มีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ๙. อบต. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ๑๐. การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล ๑๑. การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. โครงการบางโครงการที่เป็นปัญหาความต้องการของประชาชนที่ต้องใช้งบประมาณสูง อบต. ไม่สามารถดำเนินการได้เพราะมีงบประมาณน้อย ๒. พื้นที่ตำบลเป็นที่ลุ่มยากแก่การควบคุมป้องกันน้ำท่วม ๓. ปัญหาภัยแล้ง ประชาชนขาดแคลนน้ำในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมในช่วงฤดูแล้ง ๔. ประชาชนมีรายได้น้อย ๕. ประชาชนยังขาดความสนใจ ขาดจิตสำนึกร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. การคมนาคมถนนยังเป็นถนนลูกรังและมีฝุ่นเป็นจำนวนมาก ๗. พื้นที่รับผิดชอบที่ติดกับเขตเทศบาลเมืองท่าบ่อยังไม่สามารถระบุได้ชัดเจน

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Treats)
๑. พื้นที่ตำบลมีสภาพเป็นพื้นที่ลุ่ม เหมาะแก่การทำการเกษตรกรรม ๒. ประชาชนมีการประกอบอาชีพเสริม เช่น ปลุกผัก เลี้ยงสัตว์ ทำสวน เลี้ยงปลา ฯลฯ ๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็ง ๔. นโยบายของรัฐบาล/จังหวัดในการแก้ปัญหาเสด็จติดตามนโยบายเร่งด่วน	๑. อบต.เป็นหน่วยงานราชการท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ทุกปัญหาของประชาชน อบต.มีงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาต้องเลือกโครงการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่สุดดำเนินการก่อน ๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. การดำเนินการแก้ไขปัญหาในชุมชน เช่น ปัญหาเสด็จต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและประสานงานบูรณาการกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๔. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานมีหลายขั้นตอนและไม่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง ส่งผลให้การบริหารไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ๕. การกิจถ่ายโอนลงมาให้ท้องถิ่นมีเป็นจำนวนมาก แต่งบประมาณไม่ถ่ายโอนลงมาด้วย ๖. การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลล่าช้าทำให้ระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับระยะเวลาดำเนินการ

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. แก้ไขปัญหาความยากจน
๒. แก้ไขปัญหาเสด็จให้โทษ
๓. จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการบริโภคและการเกษตร
๔. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนหนทางให้มีสภาพดีขึ้น การคมนาคมสะดวก
๕. แก้ไขปัญหาการอพยพแรงงาน
๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน
๗. ส่งเสริมการศึกษา ศิลปะและจารีตประเพณีของท้องถิ่น
๘. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๙. ส่งเสริมการบริการสาธารณสุขและการอนามัยในท้องถิ่น
๑๐. การสร้างประชาคมระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน
๑๑. ส่งเสริมการปลูกป่าและแก้ปัญหายากแล้ง
๑๒. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. ขยายเขตไฟฟ้าและแสงสว่าง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย

วิสัยทัศน์

“เป็นท้องถิ่นที่มีชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมเกษตรอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
๒. พัฒนาบุคลากรและระบบการให้บริการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ถนนเชื่อมต่อระหว่าง
เส้นทางหลักเข้าสู่ชุมชน หมู่บ้าน และแหล่งท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ
ร่วมกับจังหวัด
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การส่งเสริมการกีฬา การท่องเที่ยวและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (ประเพณี วัฒนธรรม
และธรรมชาติ)
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา
- กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อมตามนโยบาย
ของรัฐบาล
- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในระบบห่วงโซ่
อุปทานการท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ ๕ สนับสนุนและส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศ
อาเซียน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การสร้างโอกาสให้กับประชาชนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ
- กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบมีส่วนร่วม
- กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างโอกาสให้กับเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงการบริการ
สาธารณะ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างทีมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

เพื่อสร้างชุมชนในท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการเตรียมตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์

๑. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานถนนเชื่อมต่อระหว่างเส้นทางหลักเข้าสู่ชุมชน หมู่บ้านและแหล่งท่องเที่ยว
๒. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นร่วมกับจังหวัด
๓. สนับสนุนส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (ประเพณี วัฒนธรรม และธรรมชาติ)
๔. ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา
๕. สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อมตามนโยบายรัฐบาล
๖. ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในระบบห่วงโซ่อุปทานการท่องเที่ยว
๗. สนับสนุนและส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน
๘. สร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบมีส่วนร่วม
๙. สร้างโอกาสให้กับเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงการบริการสาธารณะ
๑๐. สร้างทีมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์และนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และนโยบายของรัฐบาล ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์หลัก

- ๑.๑ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- ๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- ๑.๓ ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน
- ๑.๔ ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- ๑.๕ ยุทธศาสตร์สร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
- ๑.๖ ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๑.๗ ยุทธศาสตร์การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารของรัฐวิสาหกิจให้เกิดประโยชน์กับประชาชน ในการให้บริการอย่างแท้จริง
- ๑.๘ ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน ในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก
- ๑.๙ ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอรัปชันอย่างยั่งยืน

แผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี

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

- ๑.๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๑.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๑.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๑.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๑.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

นโยบายของรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา

ประกอบด้วยนโยบาย ๑๑ ด้าน ดังนี้

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐบาลและการต่างประเทศ
๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐ
๔. การศึกษาและเรียนรู้ ก้าวหน้าสู่สังคม ๔.๐
๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน
๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม
๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรและการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

- ๑.๑ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ๑.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ๑.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันอย่างยั่งยืน
- ๑.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๑.๕ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๑.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- ๑.๗ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบดิจิทัล
- ๑.๘ ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
- ๑.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ๑.๑๐ ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน”

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและการจัดการ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๙. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๑๐. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๒. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๑๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ-๙-
๑๔. การส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวน ๒๔ อัตรา ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ ดังนี้

๑. ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา
๒. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา

รวมตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน	๑	อัตรา
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
๔	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
๕	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	อัตรา
	ลูกจ้างประจำ			
๗	นักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา
กองคลัง				
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
๓	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
	ลูกจ้างประจำ			
๕	นักวิชาการคลัง	จำนวน	๑	อัตรา

กองช่าง				
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
	ลูกจ้างประจำ			
๓	นายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๑	ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ			
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	จำนวน	๑	อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			
๔	ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา
๕	ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน				
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอาคารสถานที่ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานคุ้มครองและบำรุงทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ - งานข้อบัญญัติ อบต.และระเบียบ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติธรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต.และระเบียบ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอาคารสถานที่ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานคุ้มครองและบำรุงทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ - งานข้อบัญญัติ อบต.และระเบียบ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติธรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต.และระเบียบ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๔ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่น - งานเลือกตั้ง - งานข้อมูลการเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้วิชาการแก่ ส.อบต. ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานการกีฬาและันทนาการ	๑.๔ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่น - งานการเลือกตั้ง - งานข้อมูลการเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้วิชาการแก่ ส.อบต. ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานการกีฬาและสันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๑.๙ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพชุมชน - งานธุรการ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - รายงานทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานธุรการประจำส่วนคลัง	๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๑.๙ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพชุมชน - งานธุรการ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - รายงานทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานธุรการประจำส่วนคลัง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำและโครงการพิเศษ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานควบคุมงานก่อสร้างถนนสะพานรางระบายน้ำและโครงการพื้นฐานอื่นๆ - งานธุรการประจำกองช่าง -งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำกองช่าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขปโภค - งานประสานสาธารณสุขปโภคและกิจกรรมประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำและโครงการพิเศษ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานควบคุมงานก่อสร้างถนนสะพานรางระบายน้ำและโครงการพื้นฐานอื่นๆ - งานธุรการประจำกองช่าง -งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำกองช่าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขปโภค - งานประสานสาธารณสุขปโภคและกิจกรรมประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - ไม่มี	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานควบคุมภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ห้วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๔

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๔)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (๒๕๖๔)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม มีข้อผูกพันกับ กสธ.
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าบ่อ</u>								
ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับ ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับจัดสรรจากกรมฯ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนจากกรมฯ
ผู้ดูแลเด็ก (๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างบท้องถื่น
ผู้ดูแลเด็ก (๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างบท้องถื่น (ว่าง)
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

รวมทั้งสิ้น	๒๓	๒๔	๒๔	๒๔	+๑	-	-	
--------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	--

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ประเภทสามัญ อำเภوتاบ่อ จังหวัดหนองคาย

ที่	ส่วนราชการ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	สำนักปลัด	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
๒	กองคลัง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๓	กองช่าง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๓	๒๔	๒๔	๒๔	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ประเภท สามัญ

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

(๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้น		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๑,๒๕๐	๔๙๕,๐๐๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๘,๕๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐

๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้น		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๒๓๐	๑๕๘,๗๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	-	๐	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	ลูกจ้างประจำ						
๗	นักพัฒนาชุมชน	๑	๒๒,๒๓๐	๒๖๖,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐

หมายเหตุ ; ในปี ๒๕๖๔ สำนักปลัด อบต. มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง คือ

๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองคลัง

(๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้น		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๒๓,๗๑๐	๒๘๔,๕๒๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐๐	๙,๗๒๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๙๖๐	๑๕๙,๔๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๒๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๒๐
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>						
๕	นักวิชาการคลัง	๑	๒๒,๖๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐

หมายเหตุ ; ในปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองช่าง

(๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้น		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๗,๙๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>						
๓	นายช่างโยธา	๑	๑๘,๔๘๐	๒๒๑,๗๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐

หมายเหตุ ; ในปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้น		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๒๖,๐๘๐	๓๑๒,๙๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าบ่อ</u>						
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๑	อุดหนุน จากกรมฯ	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๔	ผู้ดูแลเด็ก (งบท่องถิ่น ๒,๔๗๐/ด.) (อุดหนุนจากกรมฯ ๑๑,๔๐๐)	๑	๑๓,๘๗๐	๒๔,๐๐๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๓,๒๒๐	๑๕๘,๖๔๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	๑	-	๑๑๒,๘๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐

หมายเหตุ ; ในปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

(๑) หน่วยตรวจสอบภายใน ไม่มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้น		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ ชก.	๑	-	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง