

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ  
อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



## คำนำ

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น โดยมีโครงสร้างหน่วยงานและระบบที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จึงได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้างใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

## สารบัญ

### เรื่อง

### หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๔๓
๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๔๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- รายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

### ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ประเภทสามัญ อำเภوتاบ่อ จังหวัดหนองคาย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานของรัฐ เป็นสิ่งสำคัญต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้มีผลในวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานนี้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิชาการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๑.๙ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

๑.๑๐ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๑๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕

๑.๑๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไข (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๓

๑.๑๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔

๑.๑๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

๑.๑๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๑๗ .....

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขึ้น

## **๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ**

๒.๑ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

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

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ 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

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อเป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ

ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพของ  
กลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด  
ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี  
ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน  
ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด  
ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการ  
กำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่  
กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน  
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ  
งบประมาณรายจ่ายตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน  
การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย  
สมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า  
อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค  
ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณี  
ของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะ  
เป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะ  
คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ  
สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี  
ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ  
ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้อง  
ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา  
เปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา  
แนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน  
ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ  
การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก  
เกินไปทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่จำเป็นจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป  
ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องบทรนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ  
นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี  
ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับ

การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นเป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมมากกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเป็นเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

การใช้ข้อมูลที่หลากหลายทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการทำกระบวนการและเวลาดามาตรฐานนี้วิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

### กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๑. แนวคิดเรื่องการจัดประเภทบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น 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** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่างจึงกำหนดพนักงานจ้างเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

### แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

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

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

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

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

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลทำป้อ 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 และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ 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 ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้ำการการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๖. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
  - ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ
  - ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
  - วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysys)
๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอและจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒ มิ.ย. ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการ	คำสั่ง อบต.ท่าบ่อ ที่ ๒๙๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ มิ.ย. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๖ ก.ค. ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	รายงานการประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่และภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น
๒๐ ก.ค. ๒๕๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	นำส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้จังหวัดหนองคายเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
๓ - ๔ ก.ค. ๒๕๖๖	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดหนองคายพิจารณา	พิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มติคณะกรรมการเห็นชอบ
เดือน ส.ค. ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัดหนองคาย ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	วันที่ ..... สิงหาคม ๒๕๖๖ คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๑ ต.ค. ๒๕๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
ตุลาคม ๒๕๖๖	รายงานและจัดส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	จังหวัดหนองคาย และอำเภอท่าบ่อ

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่แล้ว สามารถจำแนกปัญหาในพื้นที่ 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.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

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

##### ๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ แหล่งท่องเที่ยวยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร
- ๕.๒ ฤดูน้ำท่วมขังพื้นที่การเกษตร
- ๕.๓ ขาดการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ความต้องการของประชาชน

##### ๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ สร้างตลาดรองรับผลิตผลทางการเกษตร
- ๒.๒ มีการประกันราคาสินค้าทางด้านการเกษตร
- ๒.๓ พยายามรักษาค่าเกษตรป้องกันเกษตรกรประสบภาวะขาดทุน
- ๒.๔ ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

## ๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ มีกิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ
- ๓.๒ มีกิจกรรมประชาชนให้ตระหนักถึงสุขภาพของตนเองและครอบครัว
- ๓.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๓.๔ ต้องการจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ยากจน คนพิการ เด็ก ผู้สูงอายุ

ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง

## ๔. ด้านการเมืองการบริการ

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

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร 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

๕.๓ 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 โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

- (๘) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (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 (๑๔))
- (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(๓))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

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) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน  
หรือ ช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครอง  
ท้องถิ่น
- (๖) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบล และองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น
- (๗) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น  
(มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และ วัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖  
(๑๔))

๕.๗ ด้านการบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น  
(มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้  
ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๔))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ จะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลโดยคำนึง ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบ และแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย ที่ว่า "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง" หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์ แห่งชาติ โดยที่รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็น เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้ สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง" เพื่อความสุขของคนไทยทุก คน

เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนา ประเทศ จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการ พัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

#### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

## วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

**ความมั่นคง** หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถมีกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

**ความมั่งคั่ง** หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วนมีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจนเศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญาทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม จนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

##### ๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

- (๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ
- (๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง
- (๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- (๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ
- (๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

##### ๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การเกษตรสร้างมูลค่า
- (๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- (๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

- (๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
- (๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

**๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์**

- (๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- (๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- (๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- (๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
- (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

**๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม**

- (๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- (๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- (๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- (๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

**๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**

- (๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- (๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- (๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- (๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- (๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยกระดับกระบวนการกำกับเพื่อกำหนดอนาคตประเทศไทย

**๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**

- (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส
- (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

- (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
- (๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

### ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศและสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานาทางในการพัฒนาประเทศ ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙-๑๑ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๔) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และ ทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นาไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

#### ๑. ภาพรวมการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

##### ๑.๑ หลักการ

๑.๒ จุดเปลี่ยนสำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๑๒

๑.๓ ประเด็นการพัฒนาหลักที่สำคัญในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๒. การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาประเทศ

๒.๑ สถานการณ์และแนวโน้มภายนอก

๒.๒ สถานการณ์และแนวโน้มภายใน

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒

๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๒ เป้าหมายรวม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๔.๑ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความ มั่งคั่ง และยั่งยืน

๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤตมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๔.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๕. การขับเคลื่อนแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒สู่การปฏิบัติ

๕.๑ หลักการ

๕.๒ แนวทางขับเคลื่อนแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒

๕.๓ การติดตามประเมินผลแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒

๑.๓ แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

๑) แผนพัฒนาภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : พัฒนาอีสานสู่มิติใหม่ให้เป็น "ศูนย์กลางเศรษฐกิจ ของอนุภูมิภาคกลุ่ม น้ำโขง"

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการน้ำให้เพียงพอต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ แก้ปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีรายได้น้อยเพื่อลดความ เหลื่อมล้ำ ทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความเข้มแข็งของฐานเศรษฐกิจภายในควบคู่กับการแก้ปัญหา ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ใช้โอกาสจากการพัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจหลักภาค

กลางและพื้นที่ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก(EEC)เพื่อพัฒนาเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ๆของภาค  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาความร่วมมือและใช้ประโยชน์จากข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้านในการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจตามแนวชายแดนและแนวระเบียบเศรษฐกิจ

**๒) แผนพัฒนาภาคกลุ่มจังหวัด**

**กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑** ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ประกอบด้วย สุรินทร์ หนองบัวลำภู หนองคาย และบึงกาฬ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ได้ดำเนินการจัดประชุมหารือร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่มีสถานที่ตั้งทำการอยู่ในจังหวัดทุกจังหวัดในกลุ่มจังหวัด ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือราชการบริหารส่วนกลางและผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในจังหวัด รวมทั้งผู้แทนภาคประชาสังคมและผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนพัฒนาจังหวัด

**เป้าหมาย (วิสัยทัศน์)**

“เกษตรอุตสาหกรรมชั้นนำ ศูนย์กลางการค้าและโลจิสติกส์ การท่องเที่ยวมาตรฐานสากล เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน”

**เป้าประสงค์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัด**

- ๑.เศรษฐกิจของกลุ่มจังหวัดมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
  - ๒.ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันทางการผลิต การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและนวัตกรรม
  - ๓.รักษาสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
  - ๔.ยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑
- ๑.อัตราการขยายตัวมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัดสบายดี เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
  - ๒.ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการค้าชายแดนของกลุ่มสบายดี เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
  - ๓.รายได้จากการท่องเที่ยว เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
  ๔. สัดส่วนคนจนในพื้นที่กลุ่มจังหวัดสบายดี ลดลงร้อยละ ๕
  ๕. สัดส่วนปริมาณขยะที่กำจัดถูกต้องต่อปริมาณขยะที่เกิดขึ้นร้อยละ ๓

**ประเด็นการพัฒนาภาคกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑** ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๑. ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าและการลงทุน
๒. ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดให้ได้มาตรฐาน
๓. ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาและยกระดับสินค้าเกษตรปลอดภัยสู่เกษตรอินทรีย์อย่างเป็นระบบ
๔. ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาทุนมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิตในทุกช่วงวัยอย่างเท่าเทียม
๕. ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การรักษาสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

### ๓) แผนพัฒนาจังหวัด

จากการวิเคราะห์/ประเมินศักยภาพสภาวะแวดล้อมภายในและสภาวะแวดล้อมภายนอกของ จังหวัดหนองคาย ข้อมูลระดับนโยบายต่างๆของรัฐบาล ข้อมูลตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจสังคมแห่งชาติกำหนด ตลอดจนข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่และภูมิภาค จังหวัดหนองคาย จึงได้กำหนดกรอบทิศทางพัฒนาจังหวัด ตามแผนพัฒนาจังหวัด พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนี้

#### เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด (วิสัยทัศน์)

“ เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยววิถีกลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน ”

#### ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตรและสร้างมูลค่าเพิ่ม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า การลงทุน การค้าชายแดน การ ท่องเที่ยวและการบริการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมความมั่นคงของคน สังคม และสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

#### เป้าหมายในการพัฒนา (วิสัยทัศน์)

“เป็นองค์กรที่มุ่งพัฒนาท้องถิ่นทุกมิติบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน สู่เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน”

#### ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ เสริมสร้างความมั่นคงของคน สังคม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับมาตรฐานด้านโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว การค้า การลงทุน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมการศึกษา กีฬา นันทนาการ การท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนและการบริหารจัดการภายในองค์กร

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย (พ.ศ.๒๕๖๖- ๒๕๗๐)

#### เป้าหมายการพัฒนา (วิสัยทัศน์)

“ เป็นท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็งและมุ่งมั่นพัฒนา เพื่อให้หนองคายเป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน ”

#### ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาคมนทุกกลุ่มวัย ชุมชน สังคม การสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมให้เป็น เมืองน่าอยู่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ  
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม การกีฬาและการท่องเที่ยว  
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนมุ่งสู่มาตรฐานสากล

## ๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน"

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

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

### ๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตร ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตสร้างความเข้มแข็งในชุมชน
๓. ส่งเสริมพัฒนาการให้กับเด็กและส่งเสริมสนับสนุนงานประเพณีอันดีงาม
๔. ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวก
๕. ส่งเสริมและพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการอย่างต่อเนื่อง

### ๒.๔ ตัวชี้วัด

๑.กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คกก.ตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒.กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๒.๕ คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริ มีกิจกรรมกลุ่มอาชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ
	การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปท. มีกิจกรรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปกป้องจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองคองสมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา เช่น -โครงการประเพณีวันแข่งเรือ -โครงการประเพณีวันเข้าพรรษา -โครงการแม่พระ สรงน้ำและสัปดาห์ผู้สูงอายุในเทศกาลสงกรานต์ -โครงการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่น -โครงการงานบุญมะเทวดาเทศน์มหาชาติ ฯลฯ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษาถนนและวางระบบน้ำ จัดการระบบประปาหมู่บ้านและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร จัดให้มีไฟฟ้าและความส่องสว่างตามสถานที่สาธารณะ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในชุมชน สาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมแหล่งน้ำ ตามพระราชดำริ เป็นต้น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและการจัดการ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

## ๒.๖ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

#### แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- ๑.๒ เสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑.๓ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสินค้าชุมชน
- ๑.๔ เพิ่มความเข้มแข็งด้านการเกษตรกรรมและสินค้าชุมชน

### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

#### แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ด้านการสาธารณสุข
- ๒.๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งแก่ชุมชน และแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต
- ๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๔ การส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา
- ๓.๒ ส่งเสริมสุขภาพนักเรียน
- ๓.๓ ด้านส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาและวันสำคัญทางสถาบัน พระมหากษัตริย์
- ๓.๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ ประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ การก่อสร้างหรือซ่อมแซมบำรุงรักษาถนนและรางระบายน้ำ
- ๔.๒ การบริหารจัดการระบบน้ำประปาหมู่บ้านและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๓ การจัดให้มีไฟฟ้าและความส่องสว่างตามสถานที่สาธารณะ

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การบริหารจัดการขยะมูลฝอย

๕.๒ การบริหารทรัพยากรป่าไม้และแหล่งน้ำธรรมชาติ

๕.๓ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและจัดการ

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

๖.๒ การพัฒนาบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๓ การบริหารจัดการวัสดุครุภัณฑ์และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๖.๔ การตอบสนองนโยบายภาครัฐและนโยบายเร่งด่วน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อมีวิสัยทัศน์การพัฒนา

“น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. ส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่นและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๓. จัดให้มีและบำรุงรักษาสิ่งสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๔. ส่งเสริมการศึกษา
๕. กำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอยพร้อมรักษาสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและจัดการ

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านการบริหารและจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑.๑ เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๑.๒ เสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น ๑.๓ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสินค้าชุมชน ๑.๔ เพิ่มความเข้มแข็งด้านการเกษตรและสินค้าชุมชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๒.๑ ด้านการสาธารณสุข ๒.๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งแก่ชุมชนและแก้ปัญหาอาเสพติด ๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๔ การส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา 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
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)
<ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและรวดเร็ว</li><li>๒. บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกันทุกตำแหน่ง</li><li>๓. เป็นชุมชนที่เข้มแข็งและมีกองทุน มีกลุ่มอาชีพหมู่บ้าน</li><li>๔. มีประปาและไฟฟ้าสาธารณะใช้ครบทุกหมู่บ้าน</li><li>๕. มีถนนสายหลักและสายรองใช้ในการคมนาคม</li><li>๖. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม</li><li>๗. มีห้วยลานเป็นเป็นแม่น้ำสายหลักในการหล่อเลี้ยงประชาชนในการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร</li><li>๘. อบต. มีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง</li><li>๙. อบต. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับการกิจ</li><li>๑๐. การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล</li><li>๑๑. การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. โครงการบางโครงการที่เป็นปัญหาความต้องการของประชาชนที่ต้องใช้งบประมาณสูง อบต.ไม่สามารถดำเนินการได้เพราะมีงบประมาณน้อย</li><li>๒. พื้นที่ตำบลเป็นที่ลุ่มยากแก่การควบคุมป้องกันน้ำท่วม</li><li>๓. ปัญหาภัยแล้ง ประชาชนขาดแคลนน้ำในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมในช่วงฤดูแล้ง</li><li>๔. ประชาชนมีรายได้น้อย</li><li>๕. ประชาชนยังขาดความสนใจ ขาดจิตสำนึกร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li><li>๖. การคมนาคมถนนยังเป็นถนนลูกรังและมีฝุ่นเป็นจำนวนมาก</li><li>๗. พื้นที่รับผิดชอบที่ติดกับเขตเทศบาลเมืองท่าบ่อยังไม่สามารถระบุได้ชัดเจน</li></ol>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Treats)
<ol style="list-style-type: none"><li>๑. พื้นที่ตำบลมีสภาพเป็นพื้นที่ลุ่ม เหมาะแก่การทำการเกษตรกรรม</li><li>๒. ประชาชนมีการประกอบอาชีพเสริม เช่น ปลูกผักเลี้ยงสัตว์ ทำสวน เลี้ยงปลา ฯลฯ</li><li>๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็ง</li><li>๔. นโยบายของรัฐบาล/จังหวัดในการแก้ปัญหาอาเสพติดตามนโยบายเร่งด่วน</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. อบต.เป็นหน่วยงานราชการท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ทุกปัญหาของประชาชน อบต.มีงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาต้องเลือกโครงการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่สุดดำเนินการก่อน</li><li>๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น</li><li>๓. การดำเนินการแก้ไขปัญหาในชุมชน เช่น ปัญหาอาเสพติดต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและประสานงานบูรณาการกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</li><li>๔. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานมีหลายขั้นตอนและไม่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างทัน่วงที่ ส่งผลให้การบริการไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้า</li><li>๕. การใช้จ่ายโอนลงมาให้ท้องถิ่นมีเป็นจำนวนมากแต่งบประมาณไม่จ่ายโอนลงมาด้วย</li><li>๖. การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลล่าช้าทำให้ระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับระยะเวลาดำเนินการ</li></ol>

### นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

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

## ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย

### วิสัยทัศน์

“เป็นท้องถิ่นที่มีชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมเกษตรอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน”

### พันธกิจ

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
๒. พัฒนาบุคลากรและระบบการให้บริการ

### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ถนนเชื่อมต่อระหว่างเส้นทางหลักเข้าสู่ชุมชน หมู่บ้าน และแหล่งท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบร่วมกับจังหวัด
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการกีฬา การท่องเที่ยวและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (ประเพณี วัฒนธรรม และธรรมชาติ)
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา
- กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อมตามนโยบายของรัฐบาล
- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในระบบห่วงโซ่อุปทานการท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ ๕ สนับสนุนและส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การสร้างโอกาสให้กับประชาชนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ  
กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบมีส่วนร่วม  
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างโอกาสให้กับเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงการบริการ  
สาธารณะ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างทีมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น

#### เป้าประสงค์

เพื่อสร้างชุมชนในท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความ  
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการเตรียมตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

#### กลยุทธ์

๓. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานถนนเชื่อมต่อระหว่างเส้นทางหลักเข้าสู่ชุมชน  
หมู่บ้านและแหล่งท่องเที่ยว
๒. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นร่วมกับจังหวัด
๓. สนับสนุนส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (ประเพณี วัฒนธรรม และธรรมชาติ)
๔. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
๕. สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อมตามนโยบายรัฐบาล
๖. ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในระบบห่วงโซ่อุปทานการ  
ท่องเที่ยว
๗. สนับสนุนและส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน
๘. สร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบมีส่วนร่วม
๙. สร้างโอกาสให้กับเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงการบริการสาธารณะ
๓๐. สร้างทีมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### วิสัยทัศน์

“น้ำใส ไฟสว่าง ทางสะดวก พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน”

#### ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา  
ท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและจัดการ

## ๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### การกิจหลัก

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

### การกิจรอง

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 ๒๑ อัตรา ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ ดังนี้

๑. ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา

๒. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา

๔. พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา

รวมตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน	๑	อัตรา
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>				
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
๔	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
๕	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
๖	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
	ลูกจ้างประจำ			
๘	นักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา
<b>กองคลัง</b>				
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
๓	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
	ลูกจ้างประจำ			
๕	นักวิชาการคลัง	จำนวน	๑	อัตรา
<b>กองช่าง</b>				
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา

	ลูกจ้างประจำ			
๓	นายช่างโยธา	จำนวน	๓	อัตรา
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>				
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๓	อัตรา
๒	นักวิชาการศึกษานำงาน	จำนวน	๑	อัตรา
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ			
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย (ว่าง)	จำนวน	๓	อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			
๔	ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา
๕	ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๓	อัตรา
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>				
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา

โดยมีภาระหน้าที่การปฏิบัติงานดังนี้

#### ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### ๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### ๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และงานเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

### ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการทางศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานกีฬาและนันทนาการ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ อยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา พิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strength

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อที่ดี เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้ สหทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริม การดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ (ระดับตัวบุคคล)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน

<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนา อูทิสคนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>
--	--

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าปอ (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการ</li> <li>วัสดุอุปกรณ์เรื่องมือเครื่องใช้ในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่เอื้อ/ไม่พอ</li> <li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกับทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สึกภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาเพิ่มขึ้น</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์กลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้อย่างมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต.</li> <li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ</li> </ol>

### ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและก

สนจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่  
แนวทางในการแก้ปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลัง  
พนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right Job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ  
การปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตาม  
ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ ส่งเสริมให้  
พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคล  
ที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น  
เป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีด  
ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้  
ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิภยาสองคอบคอบ  
สภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้าน  
กระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารงานราชการแผ่นดินแนว  
ใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการ  
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ  
กรอบความคิดหลายๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการ  
บริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และ  
แนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชการที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทาง  
หลักในการบริหารราชการ

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง  
อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) จำนวน ๓ ตำแหน่ง
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.) จำนวน ๓ ตำแหน่ง

### สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

#### พนักงานส่วนตำบล

- |  |                 |
|--|-----------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)          | จำนวน ๓ ตำแหน่ง |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                                | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ                        | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ                                   | จำนวน ๓ ตำแหน่ง |
| ๕. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ                            | จำนวน ๓ ตำแหน่ง |
| ๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน                    | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๓ ตำแหน่ง |

#### ลูกจ้างประจำ

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| ๑. นักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|------------------|-----------------|

#### กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

#### พนักงานส่วนตำบล

- |  |                 |
|--|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|--|-----------------|

- |  |                 |
|--|-----------------|
| ๒. นักวิชาการเงินและนักวิชาการชำนาญการ         | จำนวน ๓ ตำแหน่ง |
| ๓. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน                  | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

**ลูกจ้างประจำ**

- |                   |                 |
|-------------------|-----------------|
| ๑. นักวิชาการคลัง | จำนวน ๓ ตำแหน่ง |
|-------------------|-----------------|

**กองช่าง**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และงานเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล**

- |   |                 |
|---|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)           | จำนวน ๓ ตำแหน่ง |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

**ลูกจ้างประจำ**

- |                |                 |
|----------------|-----------------|
| ๑. นายช่างโยธา | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|----------------|-----------------|

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการทางศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานกีฬาและนันทนาการ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๓ ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๓. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติงาน

จำนวน ๓ ตำแหน่ง

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li><li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li><li>- งานอาคารสถานที่</li><li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li><li>- งานสนับสนุนและบริการประชาชน</li><li>- งานคุ้มครองและบำรุงทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ</li></ul> <b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li><li>- งานงบประมาณ</li><li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li><li>- งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ</li><li>- งานข้อบัญญัติ อบต. และระเบียบ</li></ul> <b>๑.๓ งานนิติการ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและนิติธรรม</li><li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>- งานข้อบัญญัติ อบต. และระเบียบ</li><li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li></ul>	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li><li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li><li>- งานอาคารสถานที่</li><li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li><li>- งานสนับสนุนและบริการประชาชน</li><li>- งานคุ้มครองและบำรุงทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ</li></ul> <b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li><li>- งานงบประมาณ</li><li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li><li>- งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ</li><li>- งานข้อบัญญัติ อบต. และระเบียบ</li></ul> <b>๑.๓ งานนิติการ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและนิติธรรม</li><li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>- งานข้อบัญญัติ อบต. และระเบียบ</li><li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่น</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานชุมชนสัมพันธ์</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้วิชาการแก่ ส.อบต.</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและสังคม</li> <li>- งานสุสานและฌาปนสถาน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนและสังคม</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> <li>- งานการกีฬาและันทนาการ</li> </ul>	<p><b>๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่น</li> <li>- งานการเลือกตั้ง</li> <li>- งานข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานชุมชนสัมพันธ์</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้วิชาการแก่ ส.อบต.</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและสังคม</li> <li>- งานสุสานและฌาปนสถาน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนและสังคม</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> <li>- งานการกีฬาและันทนาการ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานพิทักษ์สิทธิ์เด็กและสตรี</li> </ul> <p><b>๑.๙ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี</li> <li>- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- รายงานทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานธุรการประจำส่วนคลัง</li> </ul>	<p><b>๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานพิทักษ์สิทธิ์เด็กและสตรี</li> </ul> <p><b>๑.๙ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี</li> <li>- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- รายงานทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานธุรการประจำส่วนคลัง</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> <li>- งานควบคุมงานก่อสร้างถนนสะพานรางระบายน้ำและโครงการพื้นฐานอื่นๆ</li> <li>- งานธุรการประจำกองช่าง</li> <li>- งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำกองช่าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานสาธารณสุขโรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณสุขโรคและกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul>	<p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> <li>- งานควบคุมงานก่อสร้างถนนสะพานรางระบายน้ำและโครงการพื้นฐานอื่นๆ</li> <li>- งานธุรการประจำกองช่าง</li> <li>- งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำกองช่าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานสาธารณสุขโรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณสุขโรคและกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา</li><li>- งานกิจการศาสนา</li><li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li></ul> <p><b>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li><li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li><li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานติดตามและประเมินผล</li></ul> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานควบคุมภายใน</li></ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา</li><li>- งานกิจการศาสนา</li><li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li></ul> <p><b>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li><li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li><li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานติดตามและประเมินผล</li></ul> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานควบคุมภายใน</li></ul>	

## ๔.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จึงกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

### กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

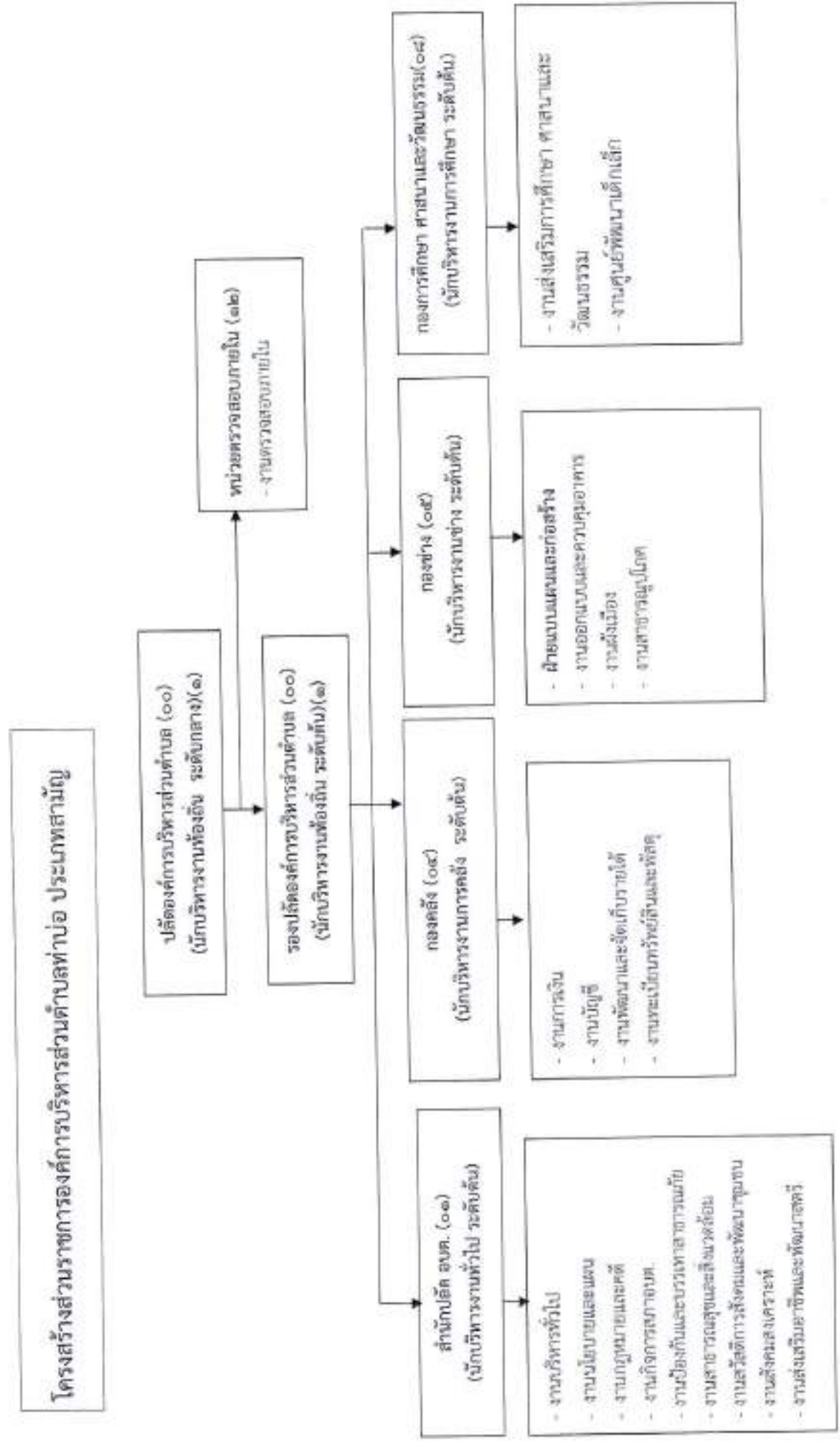
ส่วนราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม (๒๕๖๖)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักปลัด อบต.</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิทยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ก.ค.๒๕๖๖
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ พ.ค.๒๕๖๖
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม (๒๕๖๖)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตาม โครงสร้าง
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตาม โครงสร้าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตาม โครงสร้าง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยนต์ท.ท่าบ่อ</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ผลการพิจารณา จากกรมส่งเสริม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อตาม โครงสร้าง
<b>พนักงานจ้างสว.แม่เปิน</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุทธรณ์จาก กรมฯ
ผู้ดูแลเด็ก (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างแบบใหม่
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>+๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	





### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ









โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและ  
วัฒนธรรม (๐๘)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- นักวิชาการศึกษาศูนย์การเรียนรู้ (๑)

- เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑) ว่าง

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) ว่าง

- ครูผู้ช่วย (๑) ว่าง

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				บุคลากรทางการศึกษา	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ครู	ครู ผช./ครู ผดต.						
อัตราทั้งหมด	-	-	๒	-	๑	-	-	-	-	๓	-	๓	-	-	๒	-	๗
มีคครอง	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๔
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	๓	-	-	-	-	๓





กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

- ๕๖ -

ลำดับ	ชื่อ, อายุ	ครอบครัวกำลังสืบ			ครอบครัวกำลังสืบ			เงินประกัน (บาท)	เงินประกัน (บาท)	หมายเลข
		เลขที่ บ้าน	จำนวน	อาชีพ	เลขที่ บ้าน	จำนวน	อาชีพ			
๑	ชนิกานต์ ส่วนดี นางพรทิพย์ จาก	๒๙-๓๐๔-๒๕๖๒-๐๐๑	๓	ผู้ช่วยราชการ (นักบริหารงานกลาง)	๒๙-๓๐๔-๒๕๖๒-๐๐๑	๓	ผู้ช่วยราชการ (นักบริหารงานกลาง)	๕๖,๐๐๐ (๕๖,๐๐๐.๐๐)	๕๖๔,๒๖๐	๕๖๔,๒๖๐
๒	นางสาวกัญญา พิเศษ	๒๕-๓๐๔-๒๕๖๒-๐๐๑	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๕-๓๐๔-๒๕๖๒-๐๐๑	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๓๕,๕๖๐ (๓๓๕,๕๖๐.๐๐)	๓๓๕,๕๖๐	๓๓๕,๕๖๐
๓	นางสาวสุภาพร พิเศษเจริญ	๒๕-๓๐๔-๒๕๖๒-๐๐๑	๑	นักวิชาการพัสดุ	๒๕-๓๐๔-๒๕๖๒-๐๐๑	๑	นักวิชาการพัสดุ	๓๖๕,๒๖๐ (๓๖๕,๒๖๐.๐๐)	๓๖๕,๒๖๐	๓๖๕,๒๖๐
๔	-	๒๕-๓๐๔-๒๕๖๒-๐๐๑	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๕-๓๐๔-๒๕๖๒-๐๐๑	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๒๕,๕๖๐ (๒๒๕,๕๖๐.๐๐)	๒๒๕,๕๖๐	๒๒๕,๕๖๐
๕	คุณวิมลรัตน์ นางกัญญา กัญญา	-	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๐๕,๐๐๐ (๓๐๕,๐๐๐.๐๐)	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐







## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์อันเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การบูรณนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

## วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

\*\*\*\*\*

### วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

#### ๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การประชุมพิเศษ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

#### ๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี เป็นผู้ดำเนินการ

#### ๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

#### ๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
  ๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

# ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัด) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นางเพ็ญใจ คุโน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

ที่ ๒๙๘ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ข้อ ๑๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไข (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

๑. นางเพ็ญใจ คุโน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ	ประธาน
๒. นางสาววาสนา โนนสว่าง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ	กรรมการ
๓. สิบเอกวิชพล สุตชา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ	กรรมการ
๔. นางพรทิพย์ ผากา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายรัฐสิทธิ์ สำราญริน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวณัฐมล มหารงค์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางวิภาวรรณ หูกทอง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางพรรณธร อ่อนสี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๖ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในค่านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางเพ็ญใจ คุโน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ที่ นค ๗๕๓๐๑/๕๕๘

วันที่ ๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายกองดีการบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

### ต้นเรื่อง

ตามที่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอท่าบ่อ ได้มีหนังสือ ที่ นค ๐๐๒๓.๘/ว ๗๓ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และหนังสือสำนักงาน 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 และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถึงฉบับที่ ๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

### ระเบียบกฎหมาย

๓ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖

๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามข้อ ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗ (เอกสารแนบ)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. คู่มือการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. หนังสือจังหวัดหนองคาย ที่ นค ๐๐๒๓.๒/๔๓๔๗ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖. หนังสืออำเภอท่าบ่อ ที่ นค ๐๐๒๓.๘/ว ๖๗๓ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

### ข้อพิจารณา

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองดีการปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| - นายกองดีการปกครองส่วนท้องถิ่น  | เป็นประธาน              |
| - ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น  | เป็นกรรมการ             |
| - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ                                 | เป็นกรรมการ             |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล                         | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับที่ ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็น                    |

ผู้ช่วยเลขานุการ

/...ทั้งนี้การออกคำสั่ง

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุลและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองดีการบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบ/หนังสือสั่งการ ดังกล่าว เห็นควรพิจารณาแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ดังนี้

- |                           |                                    |                     |
|---------------------------|------------------------------------|---------------------|
| ๑. นางเพลินใจ คูโบ        | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ    | ประธาน              |
| ๒. นางสาววาสนา โนนสว่าง   | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ    | กรรมการ             |
| ๓. สิบเอกรัชพล สุดชา      | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ | กรรมการ             |
| ๔. นางพรทิพย์ ผากา        | ผู้อำนวยการกองคลัง                 | กรรมการ             |
| ๕. นายรัฐสิทธิ์ สำราญชื่น | ผู้อำนวยการกองช่าง                 | กรรมการ             |
| ๖. นางสาวนฤมล มหาวงค์     | ผู้อำนวยการกองการศึกษา             | กรรมการ             |
| ๗. นางวิภาวรรณ หูกทอง     | หัวหน้าสำนักปลัด                   | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นางพรรณธร อ่อนสี       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ           | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

นางพรรณธร อ่อนสี  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางวิภาวรรณ หูกทอง)  
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ.....

(นางสาววาสนา โนนสว่าง)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ.....

(นางเพลินใจ คูโบ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ที่ นค ๗๕๓๐๑/๕๔๓

วันที่ ๒๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ทุกท่าน

ตามที่ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ที่ ๒๔๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงขอเชิญ คณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐:๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางเพ็ญใจ คูโน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ  
ประธานกรรมการฯ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๖ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าป่อ

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ หนังสือสำนักงาน 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

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

๒.๑ .....  
๒.๒ .....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

๒.๑ .....  
๒.๒ .....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อดำเนินการ

๔.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

๔.๑ .....  
๔.๒ .....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖  
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ


รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางเพลินใจ คูโน	นายก อบต.ท่าบ่อ เป็น ประธานกรรมการ		
๒	นางสาววาสนา โนนสว่าง	ปลัด อบต.ท่าบ่อ เป็น กรรมการ		
๓	สิบเอกวิฑล สุดชา	รองปลัด อบต.ท่าบ่อ เป็น กรรมการ		
๔	นางพรทิพย์ ผากา	ผู้อำนวยการกองคลัง เป็น กรรมการ		
๕	นายรัฐสิทธิ์ สำราญรื่น	ผู้อำนวยการกองช่าง เป็น กรรมการ		
๖	นางสาวนฤมล มหาวงศ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็น กรรมการ		
๗	นางวิภาวรรณ หูกทอง	หัวหน้าสำนักปลัด เป็น กรรมการ/ เลขานุการ		
๘	นางพรรณธร อ่อนสี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็น ผช. เลขานุการ		ไม่มีอยู่

รายชื่อผู้ไม่มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางพรรณอร อ่อนสี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ไม่มีอยู่
๒				

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวประไพพร กวีนิล	นักวิชาการส่งเสริมอาชีพปฏิบัติการ		
๒				

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

รายชื่อผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ	ลายมือชื่อ
๑	นาง เพลินใจ คูโน	นายก อบต.ท่าบ่อ	ประธาน กรรมการ	เพลินใจ คูโน
๒	นางสาว วาสนา โนนสว่าง	ปลัด อบต.ท่าบ่อ	กรรมการ	วาสนา โนนสว่าง
๓	สิบเอก รัชพล สุดชา	รองปลัด อบต.ท่าบ่อ	กรรมการ	รัชพล สุดชา
๔	นาง พรทิพย์ ผากา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	พรทิพย์ ผากา
๕	นาย รัฐสิทธิ์ สำราญรัตน์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	รัฐสิทธิ์ สำราญรัตน์
๖	นางสาว นฤมล มหาวงศ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	นฤมล มหาวงศ์
๗	นาง วิภาวรรณ ชุกทอง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/ เลขานุการ	วิภาวรรณ ชุกทอง

ผู้ไม่มาประชุม นางพรรณธร อ่อนสี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.  
นางเพลินใจ คูโน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ปฏิบัติหน้าที่ประธาน  
ในที่ประชุมฯ

ประธาน กล่าวเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ และดำเนินการ  
ประชุมตามลำดับ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว  
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา  
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องพิจารณา

๔.๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -

๒๕๖๘

ประธานฯ

- ตามหนังสือ จังหวัดหนองคาย ที่ นค ๐๐๒๓.๒/๔๓๔๗ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีของพนักงานส่วนตำบล และให้ อปท.ทุกแห่งจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และ เสนอร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) จำนวน ๘ เล่ม พร้อม เอกสารที่เกี่ยวข้องให้จังหวัดพิจารณาภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และ เสนอแผนฯให้ ก.อบต.จังหวัดจะพิจารณาอนุมัติแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้ทันบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประธาน

มอบหมายให้เลขาธิการ เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่อคณะกรรมการ

หัวหน้าสำนักปลัด

(นางวิภาวรรณ หูกทอง) การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และให้ส่งร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และรายงานขอความเห็นชอบภายในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ และคณะอนุกรรมการร่างการออกเอกสาร การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในวันที่ ๓-๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสำนักงาน ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ชั้น ๒ โดยให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้า ชี้แจงเหตุผล ความจำเป็นในครั้งนี้ด้วย และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มีตำแหน่งว่างที่ยังไม่มีการบรรจุแต่งตั้งอยู่ จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ

**สำนักปลัด อบต.** มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่างเมื่อ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

**กองคลัง**

๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่างเมื่อ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

**กองช่าง** มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) อยู่ระหว่างให้ กสอ.ดำเนินการสรรหา

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

๑. ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ยันดับครูผู้ช่วย อยู่ระหว่างให้ กสอ.ดำเนินการสรรหา

ประธานฯ

มีคณะกรรมการท่านใดอยากจะเปลี่ยนแปลง โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

มีการซักข้อมกันพอสมควร เห็นพ้องต้องกันว่า องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จะ ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ห้วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ จึงกำหนดตำแหน่งใหม่ ตามโครงสร้าง ดังนี้

ผอ.กองช่าง

**กองช่าง** ขอกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้าง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง  
๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ผอ.กองการศึกษา	<p><b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ขอกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้าง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ ตำแหน่ง</li></ol> <p><b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๒.ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอการจัดสรรจากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)</li><li>๓.ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย ให้เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง เป็น ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย</li></ol>
มติในที่ประชุม	<p>เห็นชอบ ให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้กำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้</p> <p><b>สำนักปลัด อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม</li></ul> <p><b>กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม</li></ul> <p><b>กองช่าง</b></p> <p><b>พนักงานส่วนตำบล</b> กำหนดตำแหน่งตามโครงสร้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑.ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</li><li>๒.ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง</li></ol> <p><b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>พนักงานส่วนตำบล</b> กำหนดตำแหน่งตามโครงสร้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง</li></ol> <p><b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๒.ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอการจัดสรรจากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)</li><li>๓.ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย ให้เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง เป็น ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย</li></ol>
เลขานุการ	<p>ภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในรอบนี้ คิดเปอร์เซ็นต์แล้ว ในปี ๒๕๖๗ คิดภาระค่าใช้จ่ายได้ ๓๖.๓๐% ปี ๒๕๖๘ คิดภาระค่าใช้จ่ายได้ ๓๕.๗๒% และปี ๒๕๖๙ คิดภาระค่าใช้จ่ายได้ ๓๕.๑๒%</p>
ประธาน	<p>ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและจัดทำเป็นรูปเล่ม แล้วให้รายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป</p>

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ประธาน

กล่าวขอบคุณผู้ร่วมประชุมทุกท่าน และกล่าวปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน  
อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๓๐ น.

---

(ลงชื่อ) วิภาวรรณ หุกทอง ผู้ตรวจสอบ  
(นางวิภาวรรณ หุกทอง)  
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) เพ็ญใจ คุโน ผู้เห็นชอบ  
(นางเพ็ญใจ คุโน)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ  
ประธานกรรมการฯ