

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๐
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๔๔

****

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดรับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability)นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑.ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไหร่ที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถทาบทามคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพ และคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่น ๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลงคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่าง ๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าตูม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี(ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี(ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

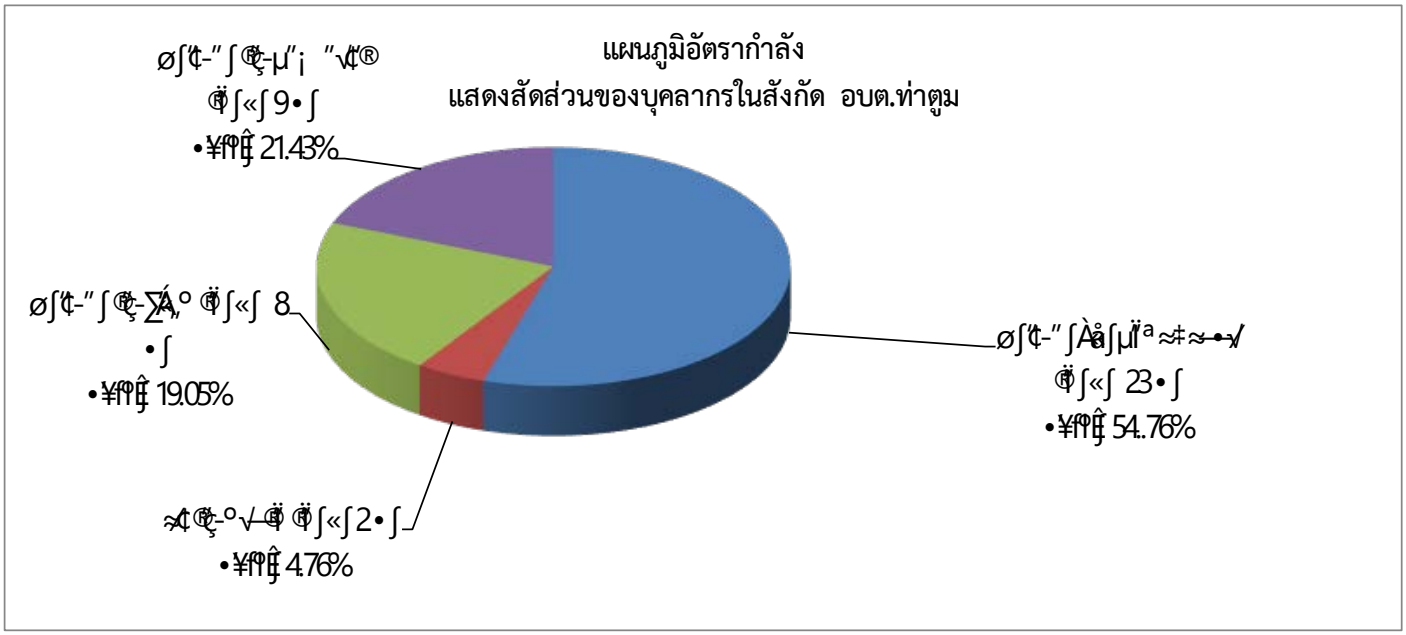
๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
  - กลุ่มงานสนับสนุน
  - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นงานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ ดูแลผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ที่มีอยู่ดังนี้

๑. เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

๒. การนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓. การนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

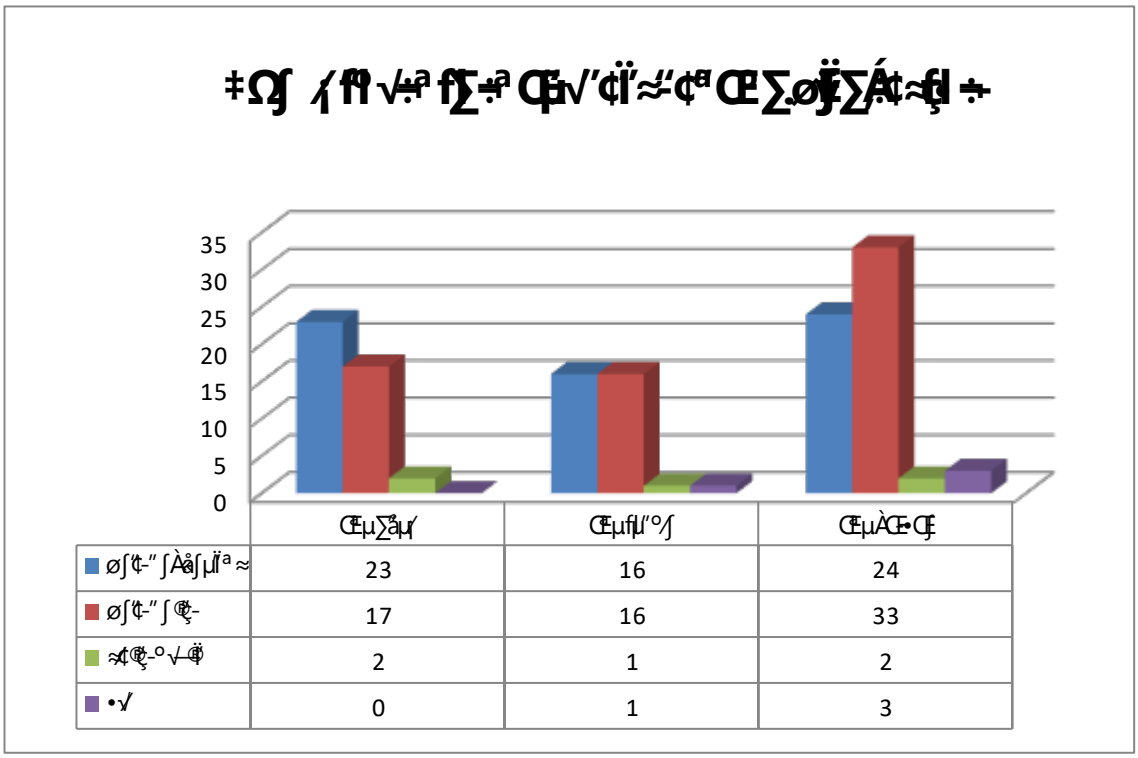
๑.	๒๓๐	คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒.	๖	คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓.	๑,๓๘๐	คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔.	๘๒,๘๐๐	คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. การนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม (การตรวจประเมิน LPA)

๕. นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>**เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม
- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>**เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๖. เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสองคอน และองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



	23	16	24
	17	16	33
	2	1	2
	0	1	3

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม องค์การบริหารส่วนตำบลสองคอน และองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ มีหัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม โดยให้หัวหน้า ส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน**ร้อยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ**พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง**

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจ และวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคมในท้องถิ่นเส้นทางสัญจรไม่สะดวกและไม่สามารถใช้สัญจรได้ในช่วงฤดูฝน

๑.๒ ปัญหามีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอและโทรศัพท์ภายในบ้านยังไม่มีการขยายเขต

๑.๓ ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและการขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๑.๔ ปัญหาการจัดระบบผังเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ ปัญหาเนื่องจากที่ดินเสื่อมคุณภาพทำให้ผลผลิตที่ได้ไม่คุ้มกับต้นทุนการผลิต

๒.๒ ปัญหาด้านวิชาการเกษตรเนื่องจากเกษตรกร ไม่มีความรู้ทางด้านวิชาการเกษตร ทำให้คุณภาพของผลผลิตไม่มีคุณภาพถูกกดราคาจากพ่อค้า

๒.๓ ปัญหาด้านแหล่งน้ำที่ใช้ในการประกอบการเกษตรกรรม เนื่องจากในฤดูแล้งไม่มีแหล่งน้ำใช้สำหรับปลูกพืช

๒.๔ ปัญหาด้านราคาของผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากมีผลผลิตออกมามากเกินความต้องการของตลาด

๒.๕ ปัญหาด้านตลาดที่รับซื้อผลผลิตเนื่องจากไม่มีตลาดกลางรับซื้อขายผลผลิต หรือจัดตั้งกลุ่ม ทำให้ขาดอำนาจในการต่อรองการซื้อขายผลผลิต

๒.๖ รายได้โดยเฉลี่ยของประชากรค่อนข้างต่ำเนื่องจากเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ขาดการฝึกอบรมอาชีพเพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือของแรงงาน

๒.๗ ปัญหาการว่างงานเนื่องจากหมดฤดูการทำเกษตรกรรมแล้วประชาชนไม่มีอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้สำหรับครอบครัว

๒.๘ ปัญหาการว่างงาน เนื่องจากแรงงานบางส่วนถูกเลิกจ้างจากภาคอุตสาหกรรมและเดินทางกลับมาภูมิลำเนาแล้วไม่มีงานรองรับ

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพพลานามัยของประชาชน การดำรงชีวิตประจำวัน และอาหารการกิน

๓.๒ ปัญหาด้านการบริการสาธารณะสุขภายในหมู่บ้าน

๓.๓ ปัญหาด้านการได้รับความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล เนื่องจากประชาชนที่มีฐานะยากจน

๓.๔ ปัญหาด้านการแพร่ระบาดของโรคติดต่อชนิดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในหมู่บ้าน

๓.๕ ปัญหาด้านการเจริญเติบโตของเด็ก เนื่องจากการขาดสารอาหาร เพราะการบริโภคอาหารไม่ได้สารอาหารครบทั้งห้าหมู่

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและการบริโภคมีไม่เพียงพอ

๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ในการทำเกษตรกรรมช่วงฤดูแล้ง

๔.๓ ปัญหาไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้สำหรับใช้เพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

๔.๔ ปัญหาแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่มีอยู่ ตื้นเขินไม่สามารถใช้กักเก็บน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาด้านความยากจนทำให้เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่สามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นไปได้ เนื่องจากไม่มีทุนการศึกษา

๕.๒ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานศึกษาเพียงสองแห่ง ซึ่งยังไม่เพียงพอสำหรับความต้องการเนื่องจากยังมีเด็กในพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลจากโรงเรียน ทำให้การเดินทางมาศึกษาเป็นอุปสรรคสำหรับเด็กเล็ก

๕.๓ สถานที่ให้ข้อมูลข่าวสารสำหรับประชาชนโดยทั่วไปยังไม่เพียงพอ

๕.๔ การส่งเสริมด้านการศาสนาวัฒนธรรม ประเพณีในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๕.๕ เด็กและเยาวชน ไม่ให้ความสนใจในประเพณีและวัฒนธรรมแบบไทย ๆ ที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ที่ดินที่ใช้ในการประกอบการเกษตรกรรม เสื่อมคุณภาพ

๖.๒ ป่าไม้ถูกทำลาย

๖.๓ ปัญหาขยะมูลฝอย

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาบทบาท และหน้าที่ของตนเองที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน

๗.๒ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการบริหารงาน

๗.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ด้านการบริหารงานและระเบียบกฎหมายยังไม่แม่นยำทำให้การทำงานผิดพลาด

๗.๔ บุคลากรบางส่วนขาดระเบียบวินัยและไม่ศึกษาระเบียบการบริหารงานบุคคล

๗.๕ ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการจากหน่วยงาน (อบต.) ถึงราษฎร ยังไม่ทั่วถึงเนื่องจากขาดเครื่องมือสื่อสาร

๘. ปัญหาอื่น ๆ

๘.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดประเภทต่าง ๆ

๘.๒ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ซ่อมแซมถนนลูกรังที่ชำรุดเสียหายให้สามารถใช้สัญจร ได้อย่างสะดวกให้การขนถ่ายสินค้าการเกษตรทำได้โดยไม่เกิดความเสียหาย

๑.๒ ก่อสร้างถนนลูกรังเพิ่มเพื่อเชื่อมต่อการสัญจรขอหมู่บ้านภายในตำบลหรือถนนเพื่อการขนส่งจากแหล่งผลิตผลทางการเกษตรออกมาสู่ตลาด

๑.๓ ก่อสร้างหรือปรับปรุงถนนลาดยาง เพื่อลดปัญหาฝุ่นละอองและความแข็งแรงทนทานของพื้นผิวถนน

๑.๔ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อลดปัญหาฝุ่นละอองที่ฟุ้งกระจายเข้าบ้านและไม่เกิดโคลนตมในฤดูฝน

๑.๕ ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคาเรือน

๑.๖ ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอครบทุกหมู่บ้านเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนที่ใช้สัญจรในเวลาค่ำคืน

๑.๗ ขอขยายเขตโทรศัพท์จากองค์การโทรศัพท์ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารสามารถติดต่อกันได้สะดวกรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ ปรับปรุงคุณภาพดินโดยให้หน่วยงานที่มีความรู้เรื่องดินมาอบรมวิธีการปรับปรุงคุณภาพดินและการบำรุงรักษาดิน

๒.๒ อบรมส่งเสริมสนับสนุนและให้ความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้อีกทางหนึ่ง

๒.๓ ให้ความรู้ด้านการปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพดี ตรงกับความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้า

๒.๔ อบรมให้ความรู้ในการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรเพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าสินค้า

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีในการผลิตสินค้าการเกษตรที่ทันสมัยเป็นการลดต้นทุนการผลิต

๒.๖ จัดตั้งกลุ่มเกษตรกรเพื่อการรวมตัวกันในการต่อรองการซื้อขายผลผลิต

๒.๗ ให้ความรู้การพัฒนาฝีมือของแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้นำไปประกอบอาชีพได้

๒.๘ จัดหาเงินทุนให้เกษตรกรและประชาชนในการประกอบอาชีพ

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ให้ความรู้แก่ประชาชนในการรักษาความสะอาดของที่อยู่อาศัย เพื่อลดปัญหาแหล่งเพาะเชื้อของโรคติดต่อ

๓.๒ จัดหาอุปกรณ์สำหรับกำจัดลูกน้ำ ที่เป็นพาหะและการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคไข้มาลาเลีย

๓.๓ ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับโรคเอดส์ ซึ่งเป็นติดต่อที่ร้ายแรง

๓.๔ ส่งเสริมให้เด็กก่อนวัยเรียนและเด็กในวัยเรียน ได้รับสารอาหารทางโภชนาการครบทั้งห้าหมู่ และมีอาหารกินครบทุกมื้อ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนที่อยู่นอกเขตประปาในปัจจุบันมีน้ำประปาได้มีน้ำประปาไว้ใช้

๔.๒ ขุดบ่อเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้สำหรับอุปโภคและบริโภค

๔.๓ ขุดลอกคลอง ลำห้วยธรรมชาติที่ตื้นเขินให้สามารถกักเก็บน้ำได้มากขึ้น

๔.๔ ปรับปรุงและบำรุงรักษาคลองส่งน้ำให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนที่ไม่มีวุฒิการศึกษาเรียนต่อในรูปแบบการศึกษานอกโรงเรียน

๕.๒ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำหรับบุตรหลานของประชาชนได้ออกไปประกอบอาชีพได้เมื่อมีผู้ดูแล

๕.๓ ก่อสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ให้ทั่วถึงทั้งตำบลและจัดให้มีหนังสือพิมพ์ วารสารต่าง ๆ รวมทั้งข่าวสารของทางราชการเพื่อให้ประชาชนได้ติดตามเหตุการณ์

๕.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนนิยมเล่นกีฬาประเภทต่าง ๆ และจัดให้มีการแข่งขันกีฬาเพื่อความแข็งแรงของสุขภาพพลานามัย และลดปัญหาการมั่วสุมของกลุ่มวัยรุ่น

๕.๕ จัดหาสถานที่เพื่อก่อสร้างสนามกีฬากลางประจำตำบล

๕.๖ สนับสนุนให้ความร่วมมือกับสถานีอนามัย ในการรักษาสุขภาพของประชาชน และการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค

๕.๗ ส่งเสริมงานศาสนาและวัฒนธรรมที่ดีงามของคนไทย ให้คงอยู่ตลอดไปรวมทั้งสืบทอดประเพณีท้องถิ่นที่ดีงามมิให้สูญหาย

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ บำรุงรักษาคุณภาพดินที่เสื่อมคุณภาพให้สามารถเพาะปลูกพืชได้

๖.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนลดการใช้สารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช โดยหันมาใช้สารสกัดจากพืชแทน

๖.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนปลูกไม้ยืนต้นไว้หัวไร่ปลายนา หรือตามสองข้างถนนเพื่อเพิ่มความเขียวขจีของพื้นที่

๖.๔ รณรงค์ให้ประชาชนทิ้งขยะให้เป็นระเบียบโดยไม่นำขยะมาทิ้งสองข้างถนน เพื่อความเป็นระเบียบ และความสะอาด

๖.๕ จัดหาอุปกรณ์ใส่ขยะให้ประชาชนนำขยะมาทิ้ง

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพแก่สมาชิก

๗.๒ ให้คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานของทางราชการหรือเอกชนที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้

๗.๓ ให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ จากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ได้รับมาพัฒนาพื้นที่ให้เจริญยิ่งขึ้น

๗.๔ ส่งเสริมให้พนักงานและสมาชิกเข้ารับการศึกษาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน

๗.๕ จัดหาวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์สำนักงาน ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานที่ขาดแคลนเพื่อให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. ความต้องการด้านอื่น ๆ

๘.๑ ปรับปรุงบริเวณเขาคอก ซึ่งเป็นภูเขาหินปูนมีหน้าผาและหินรูปร่างประหลาดสวยงามให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของตำบล

๘.๒ รณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดประเภทต่าง ๆ ที่กำลังแพร่ระบาดอยู่ในปัจจุบันให้ลดน้อยลง และหมดสิ้นไปในอนาคต

๘.๓ ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น

๘.๔ สนับสนุนงาน อปพร. เพื่อดูแลทรัพย์สินของประชาชนให้ได้รับความปลอดภัย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลท่าตูม คือ ***"ชุมชนน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม มุ่งนำความโปร่งใส ใช้ชีวิตพอเพียง"*** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นความโปร่งใส และใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. เพื่อการพัฒนาด้านคมนาคม ให้ราษฎรได้รับความสะดวก

๒. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๓. เพื่อพัฒนาการติดต่อสื่อสาร

๔. เพื่อให้ประชาชนมีน้ำสำหรับการอุปโภค-บริโภค

๕. เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๖. เพื่อให้เกษตรกรมีน้ำสำหรับเพาะปลูกในฤดูแล้ง

๗. ให้เกษตรกรมีน้ำสำหรับการทำการประมง หรือเลี้ยงสัตว์

๘. เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ

๙. เพื่อลดปัญหาน้ำท่วมขัง
๑๐. สร้างโอกาสและศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตร โดยการใช้เทคโนโลยี
๑๑. พัฒนาระบบการผลิตสินค้าเกษตร ลดการใช้สารเคมี
๑๒. สร้างเครือข่ายระบบการผลิตและการจำหน่าย ระดับตำบลและอำเภอ
๑๓. การให้เกษตรกรได้ใช้ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบล
๑๔. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งและสนับสนุนกลุ่มอาชีพทางการเกษตร
๑๕. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชน
๑๖. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการบริการด้านสาธารณสุข
๑๗. เพื่อรู้จักการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานสาธารณสุข อสม. กรรมการ และหมู่บ้าน
๑๘. เพื่อลดปัญหาความยากจน
๑๙. เพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒๐. เพื่อแบ่งเบาภาระของผู้เลี้ยงดูผู้ด้อยโอกาส
๒๑. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันภัยต่าง ๆ

<u>เป้าหมาย</u>

๑. เพื่อพัฒนาและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน
๒. ให้มีไฟฟ้าใช้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
๓. ให้มีไฟฟ้าสาธารณะในแหล่งชุมชน และถนนสายสำคัญ
๔. จัดให้มีบริการพื้นฐานที่จำเป็นอย่างทั่วถึง
๕. จัดหาน้ำกินน้ำใช้ที่สะอาดให้กับประชาชน
๖. ประชาชนมีน้ำอุปโภค-บริโภค เพียงพอ
๗. มีน้ำที่ใช้ในการเกษตรเพียงพอ
๘. ส่งเสริมและปรับเปลี่ยนการผลิต ภาคเกษตรกรรมไปสู่สินค้าที่มีศักยภาพ
๙. ส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดมูลค่าเพิ่มของสินค้าในท้องถิ่น
๑๐. สนับสนุนและพัฒนาระบบการจำหน่ายสินค้าเกษตรแปรรูป
๑๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐาน
๑๒. สนับสนุนในการจัดซื้ออาหารเสริม(นม) ให้แก่เด็กที่มีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์
๑๓. จัดหาสิ่งจำเป็นเพื่อเป็นสวัสดิการผู้ด้อยโอกาสทุกหมู่บ้าน
๑๔. จัดกิจกรรมนันทนาการและส่งเสริมการกีฬา
๑๕. จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์คนชรา คนพิการ คนยากจน คนยากไร้
๑๖. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ ,ผู้สูงอายุ
๑๗. สงเคราะห์เด็กด้อยโอกาส ผู้ด้อยโอกาส
๑๘. สงเคราะห์ผู้พิการ,ผู้พิการ ,ผู้ป่วยเอดส์
๑๙. สนับสนุนงบประมาณสายตรวจชุมชนหรือศูนย์ป้องกันพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติด
๒๐. ให้กลุ่มเยาวชนในตำบลมีการรวมกลุ่ม เพื่อป้องกันยาเสพติด ๑ ครั้ง/ปี
๒๑. ฝึกอบรมเยาวชน ๑ ครั้ง จำนวน ๑๐๐ คน

<u>แนวทางการดำเนินการ</u>

๑. ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมถนน สะพาน ทางเท้า
๒. ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าส่องแสงสว่างสาธารณะให้ครบทุกเส้นทาง
๓. อุดหนุนการไฟฟ้าขยายเขตไฟฟ้า
๔. ติดต่อประสานงานเพื่อขอติดตั้งโทรศัพท์ให้แก่หมู่บ้าน
๕. ขยายโทรศัพท์สาธารณะและโทรศัพท์บ้านหมู่บ้าน/ครัวเรือน
๖. สร้างถัง ภาชนะกักเก็บน้ำ ขุดบ่อ ขุดสระ ขุดลอกลำห้วย ฯลฯ
๗. ขุดสระน้ำเพื่อใช้ในฤดูแล้ง
๘. ขุดลอกคลองเดิมที่ตื้นเขิน
๙. ขยายเขตประปา ขุดเจาะ และซ่อมแซมบ่อบาดาล จัดทำระบบกรองน้ำสะอาด
๑๐. สร้างระบบประปาหมู่บ้าน ให้สามารถใช้บริการได้อย่างทั่วถึง ครบทุกครัวเรือน
๑๑. ก่อสร้างรางระบายน้ำ และวางท่อระบายน้ำ
๑๒. พัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กเพื่อการเกษตรในครัวเรือน
๑๓. ให้ความรู้ชุมชนในการบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ระบบประปา บ่อบาดาล
๑๔. สนับสนุนการเกษตรในครัวเรือน
๑๕. สนับสนุนให้ประชาชนรู้จักพึ่งตนเอง ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๑๖. ส่งเสริมการให้เทคโนโลยีด้านการเกษตร
๑๗. สนับสนุนการดำเนินงานเรื่องการเกษตรผสมผสานเพื่อความยั่งยืน
๑๘. ให้การส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าของสินค้าการเกษตร
๑๙. การจัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จด้านการเกษตร
๒๐. สร้างเครือข่ายด้านการเกษตร
๒๑. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อต่าง ๆ ให้แก่ประชาชน
๒๒. รณรงค์ และประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันและกำจัดยุงลาย
๒๓. จัดตั้งชมรมรักสุขภาพและผู้นำด้านออกกำลังกาย
๒๔. ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
๒๕. ป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก
๒๖. ก่อสร้างสนามกีฬา/ลานกีฬา
๒๗. ก่อสร้างสวนสาธารณะ
๒๘. จัดฝึกอบรมอาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ
๒๙. มอบสิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นแก่ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ
๓๐. การจัดเก็บข้อมูล จปฐ.
๓๑. จัดกำลังคนของแต่ละหมู่บ้านในการดูแลความสงบของหมู่บ้าน(สายตรวจ)
๓๒. ก่อสร้างที่ทำการสายตรวจชุมชน
๓๓. ก่อสร้างศาลาพักผู้โดยสาร
๓๔. จัดฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.)
๓๕. จัดทำป้ายบอกเขตหมู่บ้าน/ตำบล
๓๖. ประชาสัมพันธ์ให้เห็นถึงโทษภัยยาเสพติด
๓๗. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>วัตถุประสงค์</u>

๑. เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. เพื่อให้ท้องถิ่นมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๓. เพื่อสร้างความสมดุลของระบบนิเวศ
๔. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>เป้าหมาย</u>

๑. เพื่อป้องกันการทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สร้างจิตสำนึก เพื่อให้เกิดความหวงแหนธรรมชาติ
๓. ให้ประชาชนปลอดภัยจากมลภาวะที่เป็นพิษและมีสุขภาพที่ดี
๔. ส่งเสริมการปลูกป่าและส่งเสริมการปลูกต้นไม้ริมทาง
๕. รณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>แนวทางการดำเนินการ</u>

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และอนุรักษ์ป่าไม้ให้แก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูและรักษาสิ่งแวดล้อม
๓. จัดประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจให้กับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง
๔. บังคับใช้ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด
๕. การสร้างเครือข่ายและแนวร่วมการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
๖. ให้ประชาชนได้ตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากมลภาวะ
๗. จัดตั้งถังรอบรับขยะในชุมชนและถนนสาธารณะ
๘. รณรงค์ให้ประชาชนแยกขยะก่อนทิ้ง

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาด้านส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

<u>วัตถุประสงค์</u>

๑. ส่งเสริมการศึกษาของเด็กในวัยเรียน
๒. สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษา
๓. สนับสนุนอาหารเสริม(นม) และอาหารกลางวันเพิ่มให้แก่เด็กนักเรียน
๔. สนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมทางศาสนาและประเพณีท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬา

<u>เป้าหมาย</u>

๑. อุดหนุนตามโครงการอาหารกลางวันให้แก่โรงเรียนในเขต อบต.
๒. อุดหนุนตามโครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่โรงเรียนในเขต อบต.
๓. สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์การศึกษาให้แก่โรงเรียนในเขต อบต.
๔. สนับสนุนอาหารเสริม(นม) และอาหารกลางวันเพิ่มให้แก่เด็กนักเรียน

แนวทางการดำเนินการ

๑. อุดหนุนงบประมาณตามโครงการอาหารกลางวัน
๒. อุดหนุนตามโครงการอาหารเสริม(นม) แก่นักเรียน
๓. จัดกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ
๔. สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์การศึกษาให้แก่โรงเรียน
๕. จัดสร้างห้องอนุบาล
๖. จัดกิจกรรมทางศาสนาและประเพณีท้องถิ่นอันดีงาม
๗. จัดโครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ
๘ ก่อสร้างสนามเด็กเล็ก พร้อมเครื่องเล่น
๙. สนับสนุนงบประมาณศูนย์กีฬาตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

วัตถุประสงค์ สนับสนุนด้านการศึกษาและดูงานแก่บุคลากรส่วนตำบล/สมาชิกอบต.

เป้าหมาย

๑. จัดศึกษา ดูงาน อบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรส่วนตำบล ที่ อบต. และที่อื่นจัดขึ้น
๒. จัดฝึกอบรมผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างทุกปี
๓. จัดศึกษา ดูงาน อบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่สมาชิก อบต.
๔. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการฝึกอบรมให้ทราบ

แนวทางการดำเนินการ

๑. จัดศึกษา ดูงาน อบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่สมาชิก อบต.
๒. จัดทำระบบแผนที่ภาษี
๓. รณรงค์ให้ประชาชนมาชำระภาษี
๔. จัดส่งสมาชิก พนักงานไปศึกษา อบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรที่อบต. และหน่วยงานอื่นจัดขึ้น
๕. จัดฝึกอบรมผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างทุกปี
๖. ฝึกอบรม และทัศนศึกษาดูงานของผู้นำชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าหมาย สนับสนุนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ

แนวทางการดำเนินการ

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน
๒. ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว
๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และร่วมกันปลูกต้นไม้ริมทาง
๔. อุดหนุนกลุ่มอนุรักษ์ป่าชุมชน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

<u>วัตถุประสงค์</u>

๑. สนับสนุนและส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ

<u>เป้าหมาย</u>

๑. จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๒. จัดประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อจัดทำแผนพัฒนา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

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

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนะธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนะธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

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

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

<u>หมายเหตุ</u> : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา(โดยเทคนิค SWOT Analysis)

<u>จุดแข็ง (Strengths:S)</u>

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมขนาดกลาง มีความพร้อมในด้านบุคลากร การให้บริการงบประมาณพอสมควรอีกทั้งพื้นที่รับผิดชอบมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใกล้เคียง ทำให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๒. ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน กลุ่มมวลชนจัดให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบติดตามการดำเนินงาน อีกทั้งให้ข้อเสนอแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

๓. พื้นที่มีขนาดเล็ก เหมาะแก่การลงทุน ประกอบธุรกิจ และกิจการต่าง ๆ

๔. มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัดใกล้เคียงได้อย่างสะดวก

๕. ลักษณะทางสังคม และสิ่งแวดล้อมน่าอยู่น่าอาศัย เนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษ การคมนาคมสะดวก

จุดอ่อน (Weaknesses:W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมขาดงบประมาณในด้านลงทุนที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริการสาธารรูปโภค สาธารณูปการ ที่มีความจำเป็นต้องใช้เม็ดเงินเป็นจำนวนมาก

๒. การขยายตัวของเมือง การลงทุนก่อสร้างในบางประเภท ทำได้ยากเนื่องจากติดขัดในข้อบังคับและระเบียบกฎหมาย

๓. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม บางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunities:)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเทียบเท่ากันทั่วประเทศ ร่วมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในพื้นที่นั้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจที่ มุ่งเสริมสร้างความเข็มแข็งและกระตุ้นฟื้นฟูเศรษฐกิจ ภายหลังความวุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่มรายได้รายวันเป็น ๓๕๗ บาท รายเดือนสำหรับผู้จบปริญญาตรี ๑๘,๒๐๐ บาท มาตรการภาษี เพื่อลดภาระการลงทุน ,ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นต้น

๔. ปัจจุบันสังคมมีกระแสของการตื่นตัวเรื่องปัญหาโลกร้อน และการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น

๕. เขตพื้นที่ตำบลท่าตูมมีเส้นทางคมนาคม สัญจรเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

อุปสรรค (Threat:T)

๑.พื้นที่ลุ่มน้ำมีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน

๒. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับบางประการ ไม่เอื้อ ต่อการพัฒนา เช่นกฎกระทรวงกำหนดบริเวณห้ามก่อสร้าง ดัดแปลง หรือเปลี่ยนการใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่บางส่วนในท้องที่ตำบลท่าตูม

๓. การขยายตัวของเมืองการเพิ่มขึ้นของประชากร ส่งผลให้ระดับความต้องการด้านบริการสาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัด
๒) กองคลัง
๓) กองช่าง
๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕) กองสวัสดิการสังคม
๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๒ อัตรา

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunitiesหมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๓. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อนW ๑. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านวิชาชีพ
โอกาสO ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัดT ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.**	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน	๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน	
๑.๓ งานนิติการ	๑.๓ งานนิติการ	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัฒนารายได้	๒.๒ งานพัฒนารายได้	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๒ งานควบคุมอาคาร	๓.๒ งานควบคุมอาคาร	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานกิจการโรงเรียน	๔.๒ งานกิจการโรงเรียน	
๕. กองสวัสดิการสังคม	**๕. กองสวัสดิการสังคม**	
๕.๑ งานพัฒนาชุมชน	๕.๑ งานพัฒนาชุมชน	
๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ **๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ แต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด
   ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา
   ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
   ๑.๓ พนักงานจ้าง ๙ อัตรา
๒. กองคลัง
   ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
   ๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
   ๒.๓ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา
๓. กองช่าง
   ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
   ๓.๒ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา
๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
   ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
   ๔.๒ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา
   ๔.๒ ครูผู้ช่วย ๑ อัตรา
   ๔.๓ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา
๕. กองสวัสดิการสังคม
   ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
   ๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัด ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	๑	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดบ้านธาตุใต้ (สนิทไชยวิทยาคาร								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	**๔๕**	**๔๕**	**๔๕**	**๔๕**	**-**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต.	กลาง	๑	๑	๗๑๒,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๘๔๐	๔๕,๓๖๐	๔๘,๑๒๐	๙๒๓,๒๘๐	๙๖๘,๖๔๐	๑,๐๑๖,๗๖๐	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๓,๐๘๐	๖๔๗,๔๐๐	๖๘๓,๗๖๐	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
สำนักปลัด (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๓,๐๘๐	๖๔๗,๔๐๐	๖๘๓,๗๖๐	
	(นักบริหารงานทั่วไป)															-			
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๕๖๒,๐๘๐	๕๙๕,๙๒๐	๖๓๑,๖๘๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑				๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเพิ่ม
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๖,๗๖๐	
๘	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๘๐๐	๒๑,๐๐๐	๒๒,๒๐๐	๓๔๘,๓๖๐	๓๖๙,๓๖๐	๓๙๑,๕๖๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๙	นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๖,๖๐๐	-	๔๐๒,๗๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	เงินเดือนเต็มขั้น
	พนักงานจ้าง																		
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	ภารกิจ	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	
๑๑	ผู้ช่วยจพง.ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๓,๗๖๐		๑	๑	๑				๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๒๑๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๔,๔๐๐	๒๓๓,๔๐๐	๒๔๒,๗๖๐	
	(รถบรรทุกขยะ)																		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๐,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๘๘๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๑,๔๐๐	
๑๔	พนง.ขับเครื่องจักรกล	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	
	ขนาดเบา(ทักษะ)																		
๑๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)																			
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๖๐๒,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๒๔๐	๓๘,๔๐๐	๔๐,๖๘๐	๖๘๐,๗๖๐	๗๑๙,๑๖๐	๗๕๙,๘๔๐	
๒๐	นวข.จัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๖๘,๐๘๐	๖๐๒,๒๘๐	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง.	๑	๑	๔๓๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๔๐๐	๒๗,๙๖๐	๒๙,๖๔๐	๔๖๕,๗๒๐	๔๙๓,๖๘๐	๕๒๓,๓๒๐	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินฯ	สนับสนุน	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
	พนักงานจ้าง																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	
๒๖	ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๒๑๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๑๒๐	๒๓๑,๑๒๐	๒๔๐,๔๘๐	
กองช่าง (๐๕)																			
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๗๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๗๖๐	๖๕๑,๒๔๐	๖๘๗,๘๔๐	๗๒๖,๖๐๐	
๒๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	
๓๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๙๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๐๐๐	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๔๒๒,๘๘๐	๔๔๘,๓๒๐	๔๗๕,๓๒๐	
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๖,๗๖๐	
	พนักงานจ้าง																		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๑,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๔๔๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๙๓,๐๘๐	
๓๓	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)																			
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๖๑,๒๔๐	๕๙๒,๔๔๐	๖๒๕,๕๖๐	
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๘,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๘๐๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๗๙,๖๐๐	๒๗๖,๔๐๐	
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๓๘	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

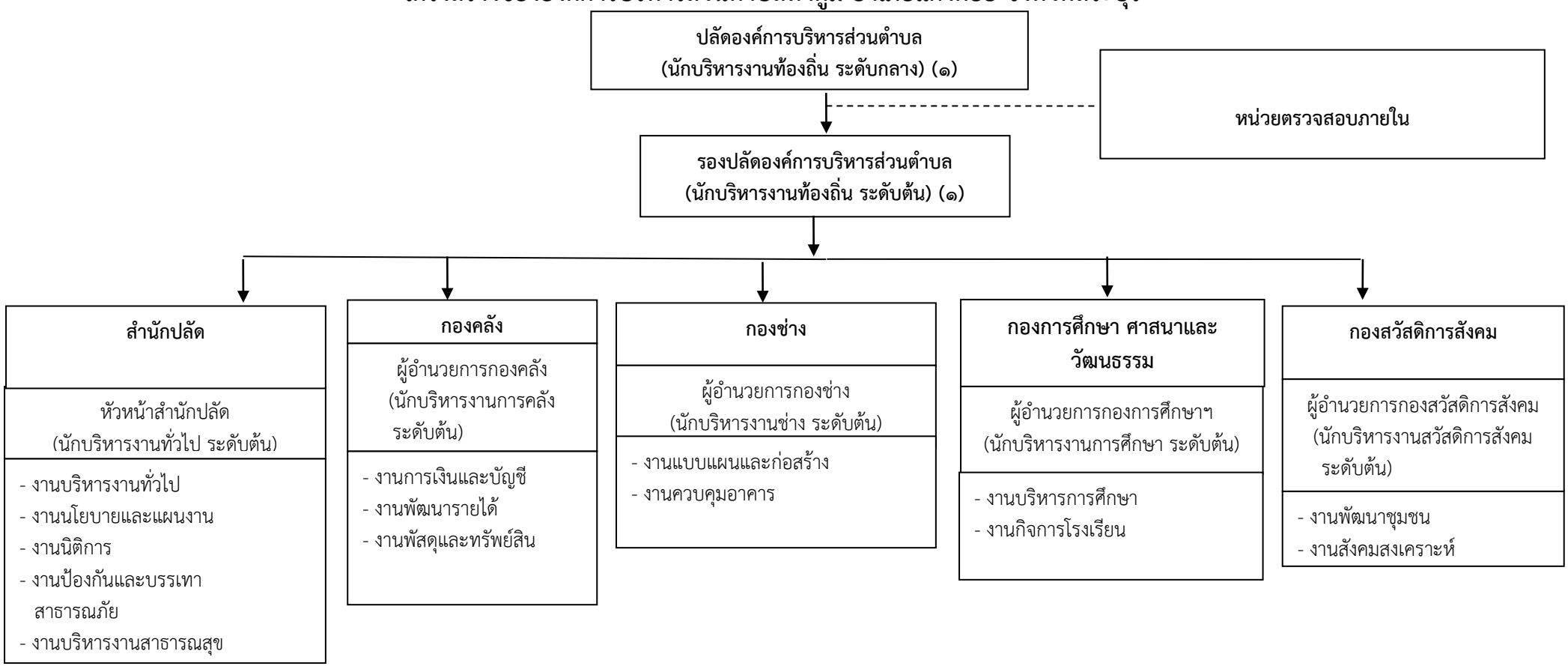
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดบ้านธาตุใต้ (สนิทไชยวิทยาคาร)																			
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐	ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม กรมจัดสรร
	พนักงานจ้าง																		
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๙,๔๔๐	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๔๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๓๑,๕๖๐	๖๖๖,๙๖๐	๗๐๔,๕๒๐	
๔๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๑๔,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๙๖๐	๒๖,๔๐๐	๒๘,๐๘๐	๔๓๙,๘๐๐	๔๖๖,๒๐๐	๔๙๔,๒๘๐	
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๔๕	นวช.ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
รวม			๔๕	๓๖			๔๕	๔๕	๔๕			-	๖๘๔,๔๘๐	๗๑๖,๐๐๐	๗๕๐,๓๒๐	๑๔,๐๖๙,๕๒๐	๑๔,๗๘๕,๕๒๐	๑๕,๕๓๕,๘๔๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๐%																๑,๔๐๖,๙๕๒	๑,๔๗๘,๕๕๒	๑,๕๕๓,๕๘๔	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๕,๔๗๖,๔๗๒	๑๖,๒๖๔,๐๗๒	๑๗,๐๘๙,๔๒๔	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๖.๘๕	๓๖.๘๘	๓๖.๙๑	

หมายเหตุ

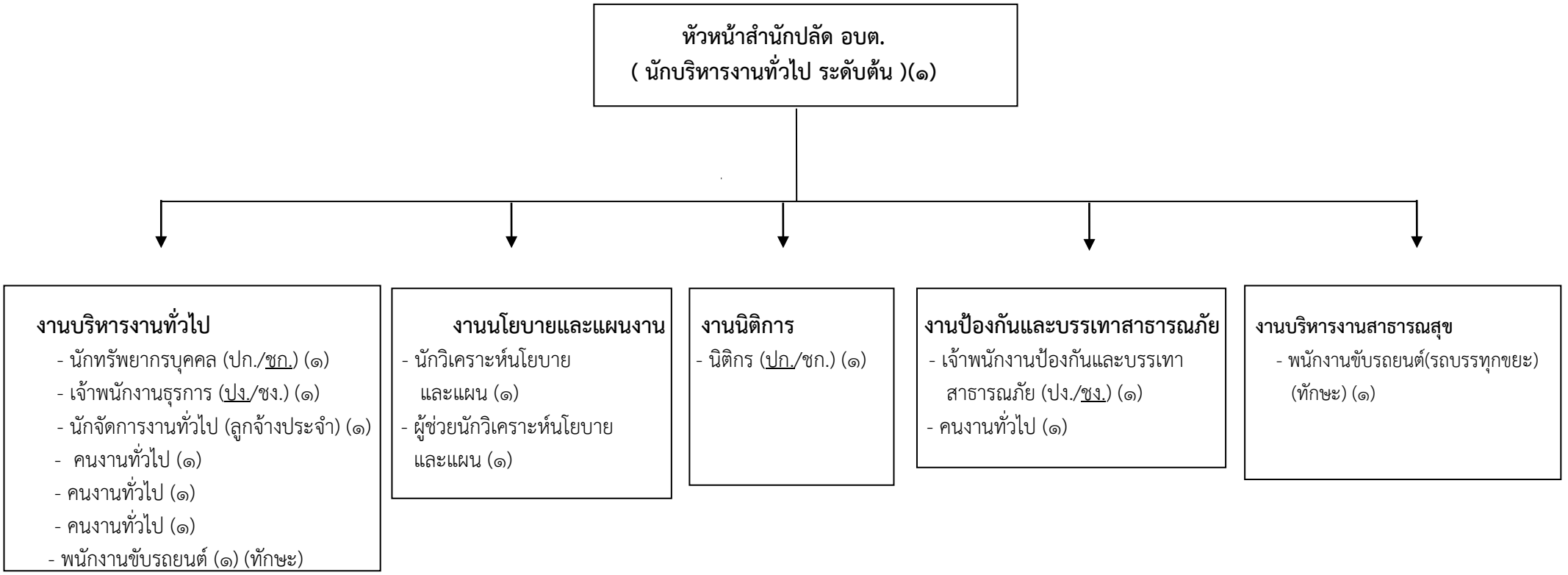
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ เป็นเงิน ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ เป็นเงิน ๔๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ เป็นเงิน ๔๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

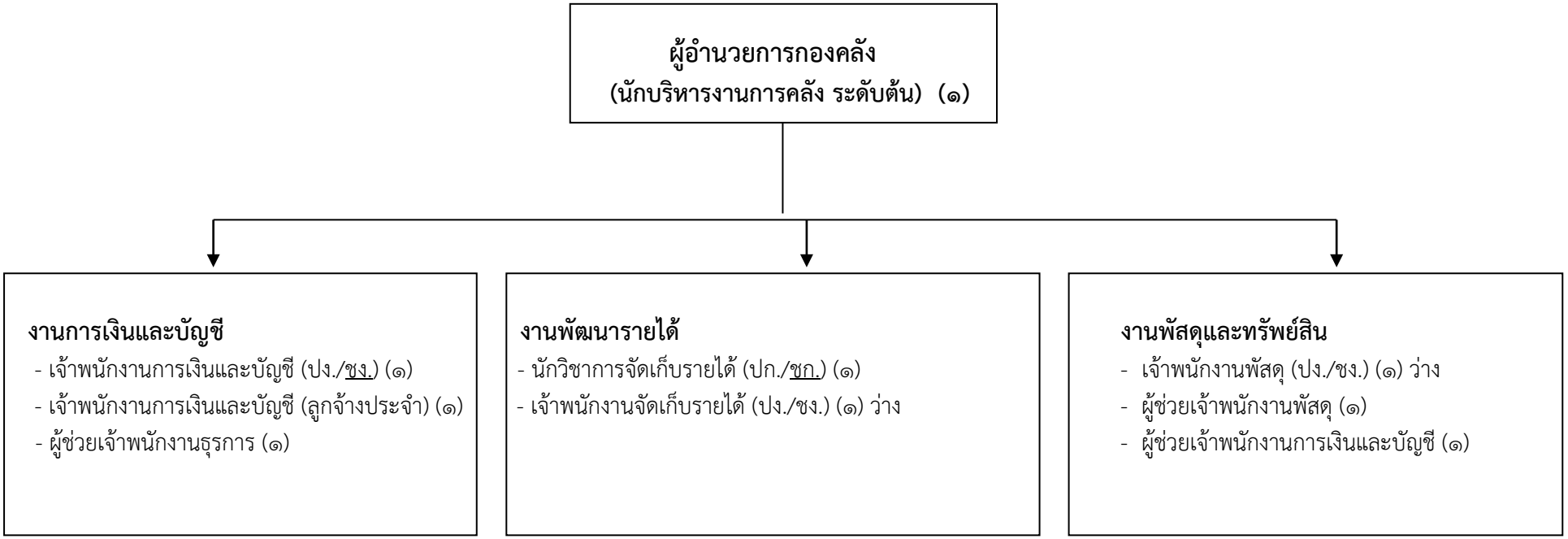
โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี



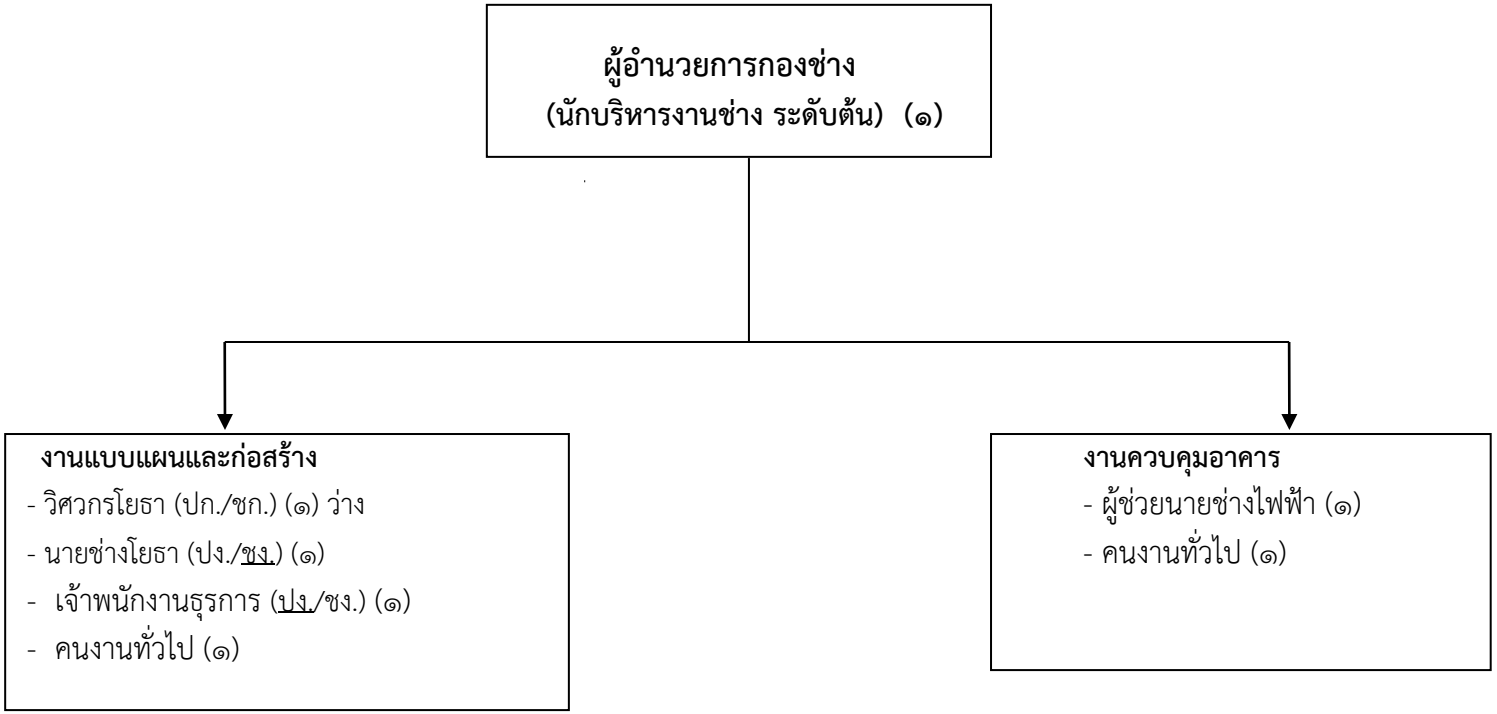
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



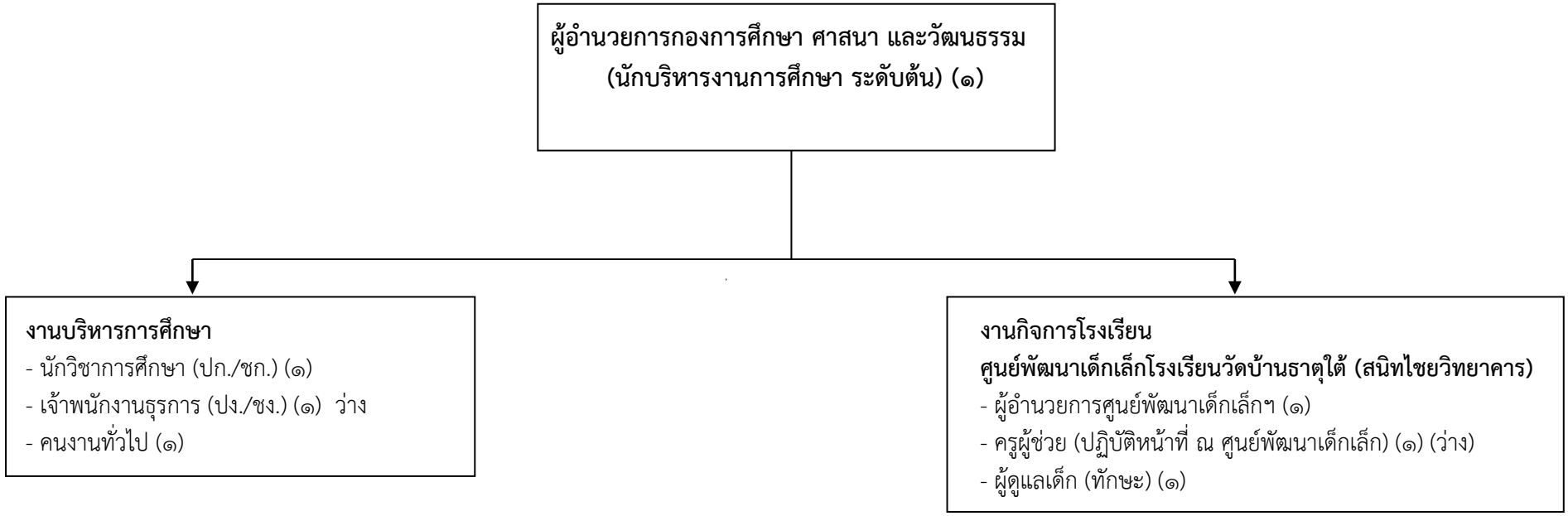
โครงสร้างกองคลัง



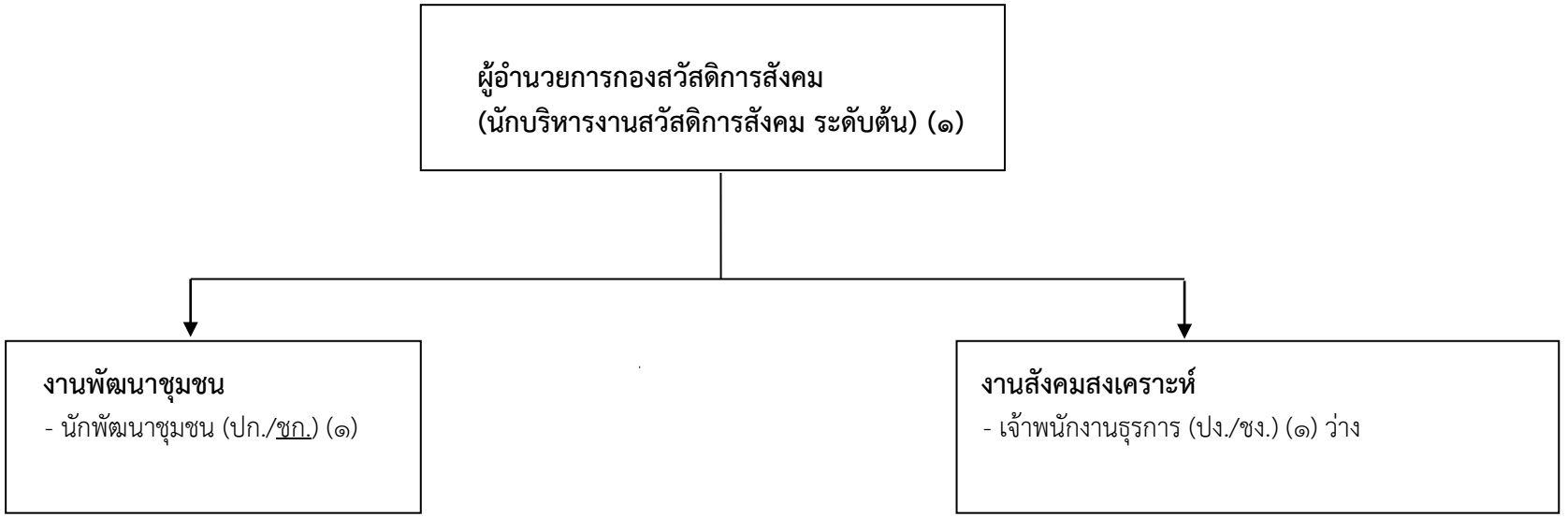
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) ว่าง

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอุทัยวุฒิ ตันเรือง	ป.โท	๖๓ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๖๓ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๗,๑๒,๔๔๐ (๕๙,๓๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นางเกษา จิตรธรรม	ป.โท	๖๓ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๖๓ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	- 	
สำนักปลัด (๐๑)														
๓	นางสาวกิติมาภรณ์ คงขาญแพทย์	ป.โท	๖๓ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๖๓ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	- 	
๔	นางบังเอิญ ดงสิงห์	ป.โท	๖๓ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๓ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐x๑๒)	-	-	
๕	นางสาวสุภาวดี สังข์กลาง	ป.ตรี	๖๓ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก	๖๓ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก	๔๖๒,๒๔๐ (๓๕,๕๒๐x๑๒)	-	-	
๖	นายอรรถพล มะลิทอง	ป.ตรี	๖๓ ๓ ๐๑ ๓๑๐๕ ๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก	๖๓ ๓ ๐๑ ๓๑๐๕ ๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก	๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๗๕๐x๑๒)	-	-	
๗	นางเบญจมาศ บุญประสิทธิ์	ปวส.	๖๓ ๓ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง	๖๓ ๓ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง	๑๗๓,๕๒๐ (๑๔,๔๖๐x๑๒)	-	-	
๘	นายสำราญ บุญสม	ปวส.	๖๓ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๓ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๒๘,๕๖๐ (๒๗,๓๘๐x๑๒)	-	-	
ลูกจ้างประจำ														
๙	นางทิพย์วารี กาษร	ป.ตรี	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๐	นางสาวอัยญดาย์ เทพมาศ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	
๑๑	นายชาญ ชะฎาจิตร์	-	-	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	-	-	๒๑๕,๗๖๐ (๑๗,๙๘๐x๑๒)	-	-	
๑๒	นายชัยวุฒิ ศรีมาลัย	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๑๗๐,๐๔๐ (๑๔,๑๗๐x๑๒)	-	-	
๑๓	นางสาวกวินณา เพ็งชะตา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๓,๗๖๐ (๑๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	
๑๔	นายศุภฤกษ์ สีลานันท์	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	๑๕๒,๐๘๐ (๑๓,๘๔๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
สำนักปลัด (๐๑)														
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๕	นางสาวบังเอิญ เทพประสิทธิ์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๖	นายจักรกฤษ มาลา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๗	นางสาวกาญจนา ยอดทอง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๘	นางสาวศิริยากรณ์ จันทะบูรณ์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
กองคลัง (๐๔)														
๑๙	นางณฐมนต์ ปุยฝ้าย	ป.โท	๖๓๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๖๓๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๖๐๒,๕๒๐ (๕๐,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒๐	นางสาวกมลวรรณ วงษา	ป.ตรี	๖๓๓๐๔๓๑๐๓๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๓๓๐๔๓๑๐๓๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นางกมลลักษณ์ พรมมาสถิต	ปวส.	๖๓๓๐๔๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๓๓๐๔๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๓๙,๓๒๐ (๓๖,๖๑๐x๑๒)	-	-	
๒๒	-ว่าง-	-	๖๓๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๓๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๓	-ว่าง-	-	๖๓๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๓๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ														
๒๔	นางสุนัน อินทร์ทะผา	ปวส.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๕	นางสาวทิพวรรณ ศรีชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	
๒๖	นางสาวมาทิณี บุญเย็น	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๗๓,๗๖๐ (๑๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	
๒๗	นางศิริพร จิตตรีมิตร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๑๓,๔๘๐ (๑๗,๗๙๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง (๐๕)														
๒๘	นายวิธัชพงศ์ สิงโห	-	๖๓ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๖๓ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๕๗๔,๖๘๐ (๔๗,๘๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒๙	-ว่าง-	-	๖๓ ๓ ๐๕ ๓๗๐๓ ๐๐๓	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก	๖๓ ๓ ๐๕ ๓๗๐๓ ๐๐๓	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๐	นายสุวัฒน์ สายชม	ป.ตรี	๖๓ ๓ ๐๕ ๔๗๐๓ ๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๓ ๓ ๐๕ ๔๗๐๓ ๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๙๘,๘๘๐ (๓๓,๒๔๐x๑๒)	-	-	
๓๑	นางสาวประภัสสร บุญประสิทธิ์	ป.ตรี	๖๓ ๓ ๐๕ ๔๑๐๓ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง	๖๓ ๓ ๐๕ ๔๑๐๓ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๗๓,๕๒๐ (๑๔,๕๖๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๒	นายทอง มาลา	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๗๓,๔๘๐ (๑๔,๒๙๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๓	นายยศวัฒน์ พรมมา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๔	นางสาวจริยา วิชาวัง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)														
๓๕	นางสาวกรเกษ รุ่งกำจัด	ป.โท	๖๓ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๖๓ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๔๘๙,๘๙๐ (๔๐,๘๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓๖	นางสาวพัชรี คำน้อย	ป.ตรี	๖๓ ๓ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก	๖๓ ๓ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก	๒๔๘,๗๖๐ (๒๐,๗๓๐x๑๒)	-	-	
๓๗	-ว่าง-	-	๖๓ ๓ ๐๘ ๔๑๐๓ ๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง	๖๓ ๓ ๐๘ ๔๑๐๓ ๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๘	นางสาวขนิษฐา ศรีฉ่ำ	-	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดบ้านธาตุใต้ (สนิทไชยวิทยาคาร)														
๓๙	- ว่าง -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐	-ว่าง-	-	๖๓ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๒๔	ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		-	๖๓ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๒๔	ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		-	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม กรมจัดสรร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)														
๔๑	นางสาวอุษา เอนกบุญ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๓๔๒,๐๘๐			
											(๑๓,๘๔๐x๑๒)			
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)														
๔๒	นางสาวรัตนา แก้วประเสริฐ	-	๖๓ ๓ ๑๑ ๒๑๐๔๕ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๖๓ ๓ ๑๑ ๒๑๐๔๕ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
											(๔๖,๓๔๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๔๓	นางพนิตตา บุญคงธนภัทร์	ป.ตรี	๖๓ ๓ ๑๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๓ ๓ ๑๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๑๔,๘๔๐	-	-	
											(๓๔,๕๗๐x๑๒)			
๔๔	-ว่าง-	-	๖๓ ๓ ๑๑ ๔๘๐๑ ๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง	๖๓ ๓ ๑๑ ๔๘๐๑ ๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
											(๒๔,๘๒๕x๑๒)			
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
๔๕	- ว่าง -	-	๖๓ ๓ ๑๒ ๓๒๐๔๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก	๖๓ ๓ ๑๒ ๓๒๐๔๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
											(๒๙,๖๑๐x๑๒)			

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุก

คนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร