

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	
สารบัญ.....	
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๔๕
๑๔. ภาคผนวก.....	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใดๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) คือแผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๕ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่

ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า

การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๒ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย เพื่อประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๑ สภาพทั่วไป

๑. ที่ตั้ง

ปัจจุบันสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลไทรขึง อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอพระแสง ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ ๑๑๓ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลพ่วงพรหมคร	อ.เคียนซา	จ.สุราษฎร์ธานี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลสองแพรก	อ.ชัยบุรี	จ.สุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลสาคู	อ.พระแสง	จ.สุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลคลองน้อย	อ.ชัยบุรี	จ.สุราษฎร์ธานี

๒. เนื้อที่,ภูมิศาสตร์,ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีเนื้อที่ทั้งตำบล จำนวน ๙๐,๐๐๐ ไร่ หรือ ๑๔๔ ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองเป็น ๑๓ หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เป็นพื้นที่ราบลุ่มริมคลองและเนินเขา มีคลองอิปัน และคลองโตรมไหลผ่าน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ปลูกปาล์มน้ำมันและยางพารา

ประชากร

จำนวนครัวเรือน	๓,๔๕๔ ครัวเรือน
จำนวนประชากรรวมทั้งหมด	๙,๖๕๔ คน
จำนวนประชากรแฝง	๒,๐๐๐ คน
จำนวนเพศชาย	๔,๘๐๙ คน
จำนวนเพศหญิง	๔,๘๔๕ คน

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

วิสัยทัศน์การพัฒนาของตำบลไทรขึง

ยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บูรณาการสิ่งแวดล้อม พร้อมสวัสดิการสังคมบนพื้นฐานความอยู่ดีของประชาชน

พันธกิจ

๑. สร้างระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน

๒. จัดให้มีการบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ

๓. ส่งเสริมอาชีพและรายได้ พัฒนาการท่องเที่ยว โดยใช้ศักยภาพของท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมการศึกษา และให้ความรู้กับประชาชนในการประกอบอาชีพ

๕. ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๖. ส่งเสริมระบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗. ส่งเสริมการบริหารโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

๘. สร้างรายรับให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองได้

๙. จัดให้มีข้อมูลสารสนเทศและอินเตอร์เน็ตระดับชุมชน

๑๐. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระดับชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ก่อสร้างและปรับปรุงด้านถนน ประปา ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะชุมชน และสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม

- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมและจัดสวัสดิการสังคม
- ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ลดปัญหาอาชญากรรม
- รักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างชุมชนเข้มแข็ง
- ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเฝ้าระวังในชุมชนเสี่ยงภัย

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมการศึกษา จัดการศึกษาระดับก่อนวัยเรียนและปฐมวัย
- ทำนุบำรุงกิจกรรมทางด้านศาสนา ประเพณีท้องถิ่น
- ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริม กีฬาและนันทนาการ สถานที่พักผ่อน สวนสาธารณะ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข

- ส่งเสริมความรู้ด้านสาธารณสุข การสร้างเสริมสุขภาพชุมชน
- การดูแลสุขภาพอนามัย การป้องกันและควบคุมโรค การคัดแยกขยะ

๕. ยุทธศาสตร์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- การพัฒนาส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว สวนสาธารณะ
- การบริหารจัดการขยะ และรักษาความสะอาดในชุมชน

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร

- การพัฒนาประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการเมืองการปกครอง .

- การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและระบบบริหารจัดการ

- การพัฒนาอาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี

- การพัฒนาการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๑.๒ ระบบการบริหารประปาหมู่บ้านไม่เข้มแข็ง
๑.๓ ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ
๑.๔ ปัญหาการมีทางระบายน้ำ ท่อสะพาน
๑.๕ ไฟฟ้าสาธารณะไม่มีเพียงพอ
๑.๖ ทางสาธารณะได้รับผลกระทบจากสาธารณภัย

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
๒.๒ ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
๒.๓ ที่ดินทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ
๒.๔ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
๒.๕ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓.๒ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ไม่สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง
๓.๓ การใช้ความรุนแรงของกลุ่มวัยรุ่น เด็ก สตรี
๓.๔ การว่างงานของประชาชน

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่น
๔.๒ กระบวนการปฏิบัติงานของภาครัฐไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทุกปัญหา
๔.๓ ระบบการบริหารจัดการของภาครัฐขาดความยืดหยุ่น และความคล่องตัว
๔.๔ การขอให้หน่วยงานท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณ โดยไม่มีความเข้าใจในกฎระเบียบ
๔.๕ เครื่องมือ อุปกรณ์ และงบประมาณในการบริหารราชการ ไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาป่าเสื่อมโทรมน้ำเสียจาก ชุมชน โรงงานทำยางแผ่น ฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงงานปาล์มน้ำมัน

๕.๒ น้ำในคลองธรรมชาติ มีปริมาณน้อยในฤดูแล้ง ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค – บริโภค ได้

๕.๓ ห้วยหนอง คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๕.๔ อุทกภัย น้ำป่าไหลหลาก ขาดการวางระบบระบายน้ำ

๕.๕ ขยะมูลฝอยมีปริมาณเพิ่มขึ้น ขาดการกำจัดที่ถูกต้อง

๕.๖ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติไม่ได้รับการพัฒนา

๕.๗ ขาดการบูรณาการจากหน่วยงานราชากรที่เกี่ยวข้อง

๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ

๖.๒ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการดูแลรักษาสุขภาพที่ถูกต้อง

๖.๓ แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่ทันสมัย

๗.๒ บุคลากรดูแลเด็กไม่สอดคล้องกับปริมาณเด็ก

๗.๓ คนรุ่นหลังไม่ให้ความสำคัญในการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการสร้างถนนเพิ่ม วางท่อระบายน้ำ,สร้างสะพาน คสล. , ขุดลอกคลอง

๑.๒ ก่อสร้างระบบประปาให้เพียงพอ

๑.๓ อยากติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น, ขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน

๑.๔ ให้ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ เพิ่มศักยภาพทางด้านการผลิต

๒.๒ ให้มีการฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ ให้สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์แก่กลุ่มอาชีพ

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยแก่ประชาชน

๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติด

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการกีฬา

๓.๓ จัดให้มีการอบรมการประกอบอาชีพระยะสั้น

๓.๔ ต้องการให้ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ,คนพิการ อย่างทั่วถึง

๔. ความต้องการเมืองการบริหาร

๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ จัดหาบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๔.๒ เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอและมีความพร้อมกับภารกิจหน้าที่ของ อบต.

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไมปล่อยน้ำเสียลงคลอง และแหล่งน้ำธรรมชาติ

๕.๒ อบรมให้ความรู้ในการคัดแยกขยะ

๕.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติและคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๕.๔ จัดเตรียมเครื่องมือ ในการป้องกันสาธารณภัยต่างๆ ให้พร้อม

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๖.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ เรื่อง การป้องกันโรคระบาดต่างๆ

๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากชุมชนให้มากขึ้น

๖.๓ ให้มีการป้องกันและรณรงค์ กำจัดยุงลายและโรคพิษสุนัขบ้า

๖.๔ ให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อสื่อการเรียนที่ทันสมัย

๗.๒ ฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้ประชาชน

๗.๓ รณรงค์ให้มีคนรุ่นหลังสำนึกรักในบ้านเกิด และรักวัฒนธรรมไทย

๗.๔ สร้างกิจกรรมนันทนาการ สถานที่เล่นกีฬา เพื่อความปรองดอง สมานฉันท์

๗.๕ จัดหาบุคลากร ให้สอดคล้องกับปริมาณเด็ก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ให้ความสำคัญการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิต และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙) และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก*กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน

พื้นที่ในตำบลไทรขึงมีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน ทำให้ต้องใช้งบประมาณในการบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานจำนวนมาก

โอกาส

ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด

อุปสรรค

๑. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น เช่น ถนนบางสาย วัด โรงเรียน ไม่ได้ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉะนั้นการจะทำการปรับปรุง ซ่อมแซม จึงไม่สามารถทำได้

๒. พื้นที่ตำบลไทรขึงบางส่วนเป็นพื้นที่เกิดอุทกภัยซ้ำซาก โครงสร้างพื้นฐานได้รับความเสียหายสิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมแซม

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 (มาตรา๑๖ (๑๙))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลไทรขึง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน ผู้พิการ คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และการดูแลเรื่องสุขภาพ

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงมีพื้นที่รับผิดชอบกว้าง ทำให้การบริหารงานหรือการประสานงานอาจล่าช้าหรือไม่ทั่วถึง

โอกาส

๑. ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจำนวน ๒ แห่ง และมีโรงพยาบาลชุมชนจำนวน ๒ แห่ง อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียง

๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

อุปสรรค

มีข้อจำกัดทางด้านระเบียบและหนังสือสั่งการ บางกรณี ไม่สามารถดำเนินการได้

<u>๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ</u>

(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))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง

๒. มีเครือข่ายจิตอาสาในการสนับสนุนการจัดระเบียบชุมชน เช่น อพปร. , กู้ชีพ

จุดอ่อน

๑. กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นตำแหน่ง ว่าง ทำให้ขาดผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

โอกาส

มีกฎหมาย และระเบียบรองรับในการดำเนินการ เช่น พรบ.ควบคุมอาคาร, พรบ.ผังเมือง, พรบ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลและจังหวัด

อุปสรรค

๑. สาธารณภัยเป็นปัญหาที่นอกเหนือการควบคุมทำให้ยากต่อการบริหารจัดการ

๒. หลายพื้นที่ในเขตความรับผิดอชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เป็นพื้นที่ราบลุ่มต่ำ และเป็นพื้นที่รองรับน้ำ ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก

<u>๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</u>

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

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

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาดชุมชนในหมู่บ้าน (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

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

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

๑. สภาพพื้นที่เอื้ออำนวยต่อการทำการเกษตร

๒. มีการรวมกลุ่มปาล์มน้ำมันในรูปแบบสหกรณ์

จุดอ่อน

การรวมกลุ่มด้านอาชีพไม่เข้มแข็ง

โอกาส

๑. มีโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๒. มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

อุปสรรค

ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อประชาชนของตำบลไทรขึง ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๖๗ (๗))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

๑. มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานดังกล่าวโดยตรง

๒. ชุมชนตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

๑. ประชาชนในชุมชนยังไม่เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ชุมชนไม่ให้ความสำคัญในการคัดแยกขยะในครัวเรือน

โอกาส

๑. ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านสิ่งแวดล้อมจากกองทุนไฟฟ้า

อุปสรรค

๑. ข้อระเบียบและกฎหมายที่ต้องถือปฏิบัติในด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีข้อจำกัดในการบังคับใช้

๒. ไม่มีการกระจายอำนาจด้านสิ่งแวดล้อมให้ท้องถิ่นอย่างจริงจัง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม 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) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๕)(๑๘))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายส่งเสริมด้านการจัดการศึกษา และส่งเสริม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น

๒. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อรองรับเด็กในพื้นที่อย่างเพียงพอ

จุดอ่อน

๑. บุคลากรทางการศึกษาไม่สอดคล้องกับจำนวนเด็กในความรับผิดชอบ

๒. ไม่มีการจดบันทึกประวัติความเป็นมา ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

โอกาส

๑. มีโรงเรียนในสังกัด สพฐ.ในพื้นที่

๒. มีวัดครอบคลุมทุกพื้นที่

อุปสรรค

การจัดการงบประมาณด้านการจัดการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังไม่มีความชัดเจนและไม่แน่นอน

<u>๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</u>

(๑) สนับสนุนหน่วยงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๖๖) ตามอำนาจหน้าที่ของอบต.

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๖๖)

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน (มาตรา ๖๖,๖๗))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้ทราบปัญหาและแก้ไขได้ทันท่วงที

จุดอ่อน

ขาดการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่

โอกาส

มีกฎหมายและระเบียบรองรับในการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น

อุปสรรค

การบริหารจัดการร่วมกันระหว่างหน่วยงานมีข้อจำกัดในการบริหารจัดการร่วมกัน

หมายเหตุ : มาตรา ๖๖,๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒) และ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙)

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการนำหลัก SWOT Analysis มาวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ทำให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ควรกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง สามารถจัดบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบลไทรขึง โดยกำหนดเป็นภารกิจหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาความต้องการของประชาชน ซึ่งภารกิจมีความสอดคล้อง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น โดยกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงต้องดำเนินการ เพื่อเป็นการรองรับภารกิจดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง จึงต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา แต่เนื่องจากกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน ๓ ศูนย์ ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนนักเรียนของแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มมากขึ้น และประกอบกับปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้มีการขยายและปรับปรุงอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเป็นการรองรับนักเรียนที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งผู้ดูแลเด็กเพิ่ม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** - งานสารบรรณ และข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานอาคารและสถานที่ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๑.๒ งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานกฎหมายและคดี - งานกิจการสภา อบต. - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต. - งานรักษาความสะอาด - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	**๑. สำนักปลัด** **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** - งานสารบรรณ และข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานอาคารและสถานที่ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๑.๒ งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานกฎหมายและคดี - งานกิจการสภา อบต. - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต. - งานรักษาความสะอาด - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและแก้ไข้ปัญหายาเสพติด - งานหน่วยกู้ชีพกู้ภัย - งานศูนย์ อปพร. - งานศูนย์วิทยุ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและส่งเสริมอาชีพ</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพ - งานสารบรรณ/สวัสดิการสังคม - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและแก้ไข้ปัญหายาเสพติด - งานหน่วยกู้ชีพกู้ภัย - งานศูนย์ อปพร. - งานศูนย์วิทยุ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <u>๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและส่งเสริมอาชีพ</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพ - งานสารบรรณ/สวัสดิการสังคม - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานตรวจฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการควบคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุกลาง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานจัดเก็บรายได้และทะเบียนพาณิชย์ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๒.๔ งานธุรการ - งานรับ- ส่ง หนังสือ - งานร่างโต้ตอบหนังสือ - งานจัดเก็บ สืบค้น หนังสือ - งานรายงานข้อมูลและสถิติ - งานข้อมูลข่าวสารด้านการคลัง - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานตรวจฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการควบคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุกลาง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานจัดเก็บรายได้และทะเบียนพาณิชย์ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๒.๔ งานธุรการ - งานรับ- ส่ง หนังสือ - งานร่างโต้ตอบหนังสือ - งานจัดเก็บ สืบค้น หนังสือ - งานรายงานข้อมูลและสถิติ - งานข้อมูลข่าวสารด้านการคลัง - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบ ก่อสร้างและควบคุมอาคาร - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและแผนที่ - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง - งานกิจการประปาและซ่อมบำรุง - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานธุรการ - งานรับ- ส่ง หนังสือ - งานร่างโต้ตอบหนังสือ - งานจัดเก็บ สืบค้น หนังสือ - งานรายงานข้อมูลและสถิติ - งานดูแลและควบคุมรถยนต์กองช่าง - งานข้อมูลข่าวสารด้านการช่าง - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบ ก่อสร้างและควบคุมอาคาร - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและแผนที่ - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง - งานกิจการประปาและซ่อมบำรุง - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานธุรการ - งานรับ- ส่ง หนังสือ - งานร่างโต้ตอบหนังสือ - งานจัดเก็บ สืบค้น หนังสือ - งานรายงานข้อมูลและสถิติ - งานดูแลและควบคุมรถยนต์กองช่าง - งานข้อมูลข่าวสารด้านการช่าง - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานการเงินและบัญชีสถานศึกษา - งานพัสดุสถานศึกษา - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป - งานข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา - งานธุรการ - งานรับ- ส่งหนังสือ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๔. กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานการเงินและบัญชีสถานศึกษา - งานพัสดุสถานศึกษา - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป - งานข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา - งานธุรการ - งานรับ- ส่งหนังสือ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริการส่วนตำบลไทรขึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนตำบลไทรขึง โดยกำหนดภารกิจหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาความต้องการของประชาชน ซึ่งภารกิจมีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และพระราชบัญญัติกระจายอำนาจ การดำเนินการเพื่อให้ภารกิจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต้องใช้อัตรากำลังคนเข้ามาขับเคลื่อนภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้วิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบันและที่จะต้องใช้อีก ๓ ปีข้างหน้า โดยได้เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการพิจารณา ว่าแต่ละส่วนราชการมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง เป็นจำนวนเท่าใดแล้ว จำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง ระดับ ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ซึ่งคิดเวลาปฏิบัติงาน ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีอัตรากำลัง ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑ อัตรา
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑ อัตรา
สำนักปลัด	จำนวน ๗ อัตรา
กองช่าง	จำนวน ๘ อัตรา
กองการศึกษาฯ	จำนวน ๑๒ อัตรา
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา
	รวม ๔๓ อัตรา

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ยังมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังดังกล่าวอยู่ แต่บางภารกิจที่ต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับการภารกิจโดยกองการศึกษาฯ มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก เพิ่มอีกจำนวน ๔ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณเด็กโดยองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง นำผลการวิเคราะห์มาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานส่วนตำบล									
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)									
นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมพนักงานส่วนตำบล		๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ยาม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง		๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของสำนักปลัด		๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)									
นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมพนักงานส่วนตำบล		๔	๔	๔	๔	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองคลัง		๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานส่วนตำบล		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ) (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด) (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองช่าง		๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองการศึกษา ฯ (๐๘)									
นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	คศ.๑	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมพนักงานส่วนตำบล		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก		-	๔	๔	๔	+๔	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมพนักงานจ้าง		๒	๖	๖	๖	+๔	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองการศึกษา ๓		๑๒	๑๖	๑๖	๑๖	+๔	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น		๔๓	๔๗	๔๗	๔๗	+๔	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

ที่	ชื่อ - สกุล/ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (ม.ค.๖๖)/(เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน)	จำนวนที่ตั้งไว้ (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน เงินเดือน (๑) (A-B)	อัตรากำลังแต่ละตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ค่าใช้จ่ายรวม (๓) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	หมายเหตุ
๑	นายประยงค์ แก้วชู ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๐,๕๖๐ (๓,๐๐๐ x ๒)	๑	๑	๖๕๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๗๑,๓๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	
๒	นางสุมาลี สกุลรัตน์ รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐)	๑	๑	๔๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๓,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	
	<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>																		
๓	- ว่าง - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	- ว่าง - ๓๒,๘๐๐ (๓,๕๐๐)
๔	นางจิรวรรณ สอนนอง นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๐,๗๗๐	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
๕	- ว่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	- ว่าง - ๒๙,๖๓๐
๖	- ว่าง - นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	- ว่าง - ๒๙,๖๓๐
๗	นายณัฐวุฒิ ตุงคนาคร นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๑,๒๔๐	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	
๘	นางอรวิกา ศักดา เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๖,๕๗๐	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	
๙	น.ส.วิมลรัตน์ พุทธศิริ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๑๗,๓๑๐	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	
๑๐	- ว่าง - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๙๐	๓๒๗,๐๖๐	- ว่าง - ๒๙,๘๒๕
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๑๑	นายพิสิฐ พรหมรักษา ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๗,๓๖๐	๑	๑	๒๐๘,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๔,๖๐๐	

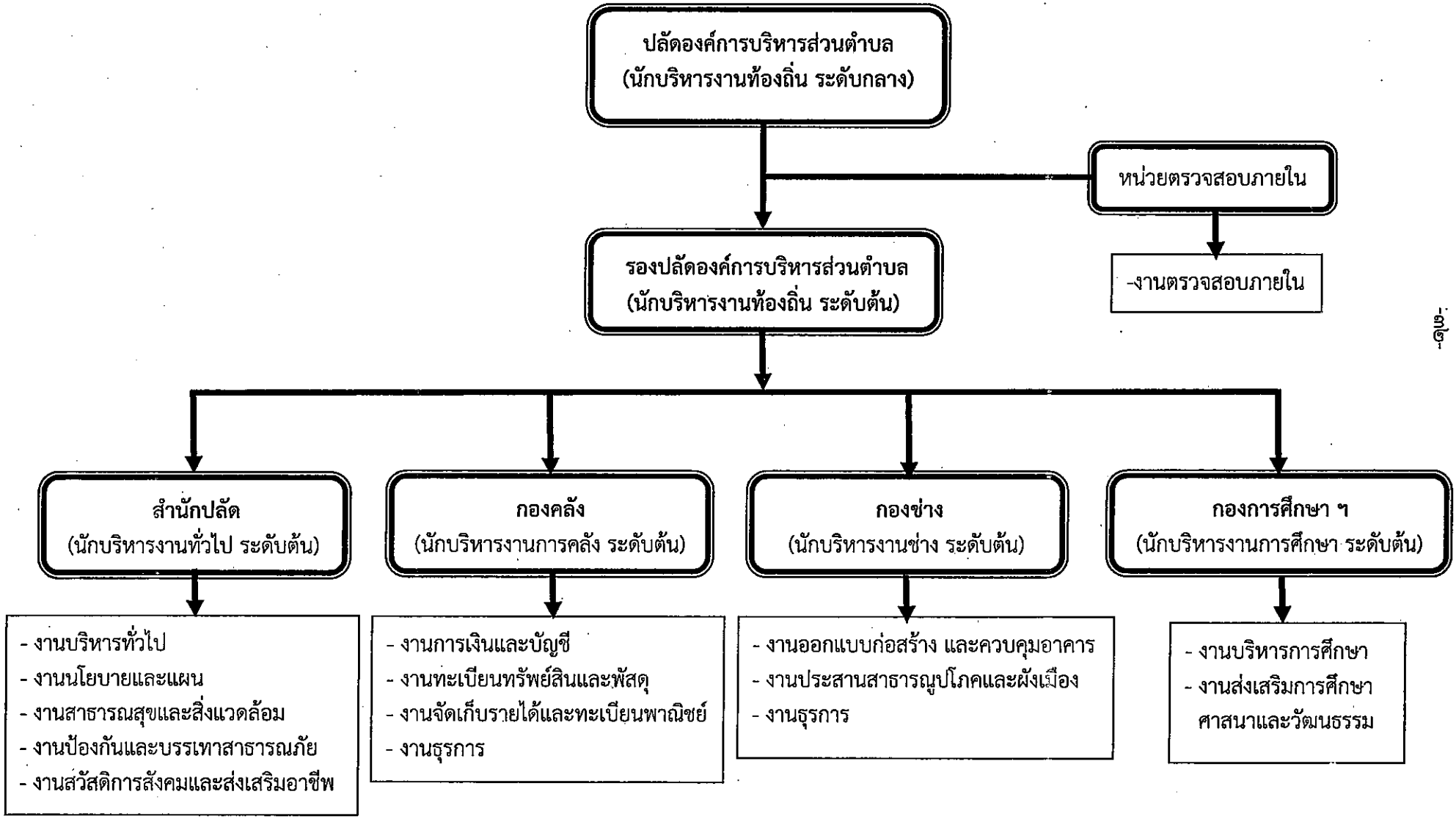
ที่	ชื่อ สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ เม.ย.๖๐) (เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน เงินเดือน (๑) (A+B)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ค่าใช้จ่ายรวม (๓) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	หมายเหตุ
๑๒	น.ส.อภิรดี โยธาทัย ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๕,๖๐๐	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	
๑๓	นางจุฑามาศ เพชรมณี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๗๐	๑	๑	๑๓๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๔๘๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๖,๔๘๐	
๑๔	นายสมชาย เหล็กนาพยา พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๙,๖๙๐	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๑๕	นายประจวบ สุขสวัสดิ์ ยาม	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>																		
๑๖	นางขวัญใจ กองประดิษฐ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๐,๒๒๐ (๓,๕๐๐)	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	
๑๗	นางอุบลรัตน์ ชูศรี นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๕,๙๗๐	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
๑๘	น.ส.สุรีรัตน์ แซ่ตั้น นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑๙,๔๘๐	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	
๑๙	- ว่าง- เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	- ว่าง- ๒๔,๘๒๕
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๒๐	น.ส.จิราวรรณ ชูทอง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๙,๗๘๐	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
๒๑	น.ส.เกวลี วิเชียรพร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๙,๗๘๐	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
๒๒	นายจิรวัฒน์ หนูกลิ่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๙,๔๐๐	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๓	นายยุทธนา ชูจินดา ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙,๑๑๐ (๓,๕๐๐)	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๒๔	- ว่าง- วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	- ว่าง- ๒๙,๖๑๐
๒๕	นายพัชรินทร์ ใจห้าว นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๕,๐๕๐	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ เม.ย.๖๐) (เงินประจำตำแหน่ง/ คำตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน เงินเดือน (๑) (A+B)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ค่าใช้จ่ายรวม (๓) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	หมายเหตุ
๒๖	นายอิทธิพล ดิษฐอินทร์ เจ้าพนักงานประปา	ชำนาญงาน	๑๖,๕๗๐	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๒๗	นายธนารัตน์ สกุลปีป พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ) (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑,๕๐๐	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๒๘	นายเช่ง แซ่ฉิ้น พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด) (ผู้มีทักษะ)	-	๑๘,๔๗๐	๑	๑	๒๒๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๓๐,๕๒๐	๒๓๙,๗๖๐	๒๔๙,๓๖๐	
๒๙	นายโสรัช แต้มจันทร์ พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๙,๔๐๐	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๓๐	น.ส.ขวัญตา พุทธรักษา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๙๖๐	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	
	<u>กองการศึกษาฯ (๐๘)</u>																		
๓๑	- ว่าง- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	- ว่าง- ๓๒,๘๐๐ (๓,๕๐๐)
๓๒	- ว่าง- นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	- ว่าง- ๒๙,๖๑๐
๓๓	นางสินีนาฏย์ อนันตณรงค์ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑๖,๙๒๐	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	
๓๔	- ว่าง- เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	- ว่าง- ๒๔,๘๒๕
๓๕	นายวีรศักดิ์ ศรีอินทร์ เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๓,๒๓๐	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๓๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	
๓๖	น.ส.กรวรรณ นามสนธิ์ ครู	คศ.๑	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๗	น.ส.วาสนา มีเกลี้ยง ครู	คศ.๑	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๘	น.ส.ฐิรชาฎา โมกสุวรรณ ครู	คศ.๑	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๙	น.ส.ภุมรินทร์ อุดหนุนกาญจน์ ครู	คศ.๑	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๐	น.ส.อนงค์นาถ เพชรฤทธิ์ ครู	คศ.๑	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล/ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	เงินเดือน (ปัจจุบัน) (เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน)	จำนวนที่มีทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>															-	-	-	
๔๑	นางพรรณทิภา พุทธสุขา ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒,๕๐๐	๑	๑	๒๒,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙๖๐	๙๖๐	๑,๐๘๐	๒๓,๕๘๐	๒๔,๕๔๐	๒๕,๖๒๐	งบ อบต. ๑,๘๘๕
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๔๒	- ว่าง- ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	- ว่าง- งบ อบต. ๙,๐๐๐
๔๓	- ว่าง- ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๔	-	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	+๔	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม งบ อบต. ๙,๐๐๐
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>																		
๔๔	- ว่าง- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	- ว่าง- ๒๙,๖๑๐
(๔)	รวม			๔๗	๓๕	๓,๔๑๒,๙๔๐	๔๗	๔๗	๔๗	๑๒	๐	๐	(๓๓๐,๓๐๐)	(๓๓๖,๖๐๐)	(๓๔๐,๘๐๐)	๓,๒๔๙,๗๖๐	๓,๒๙๔,๔๔๐	๓,๓๔๓,๗๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๒,๐๔๙,๔๗๒	๒,๑๐๔,๑๙๖	๒,๑๔๓,๗๔๒	
(๖)	รวมเงินค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															๕๒,๖๙๐,๔๓๒	๕๓,๖๙๐,๔๔๒	๕๔,๘๐๐,๔๓๒	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๔๓,๔๔๑,๖๓๔	๔๖,๓๓๔,๗๑๖	๔๙,๔๓๐,๖๑๑	

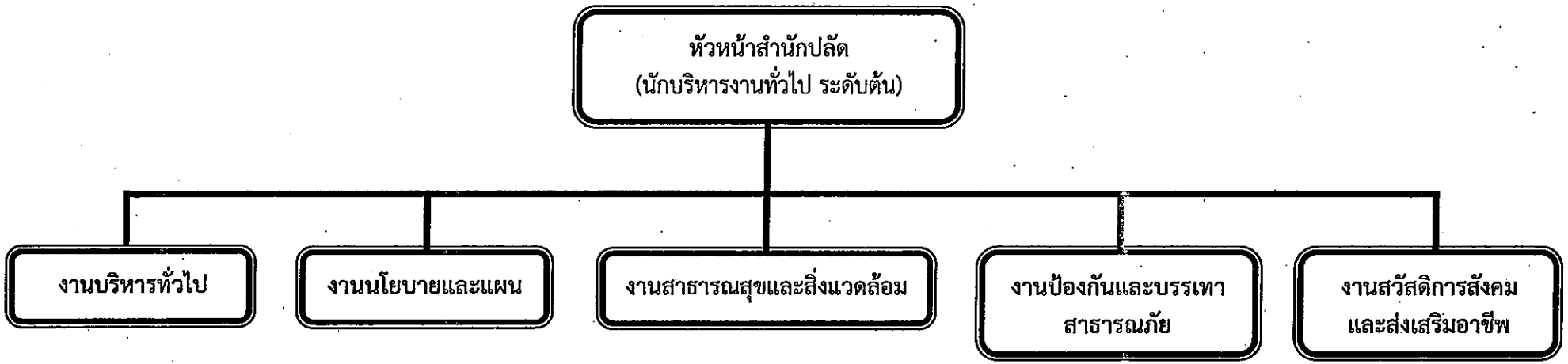
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง



-นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)
-เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

-พนักงานขับรถยนต์ (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
-ยาม (๑)

-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)

-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

-นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)

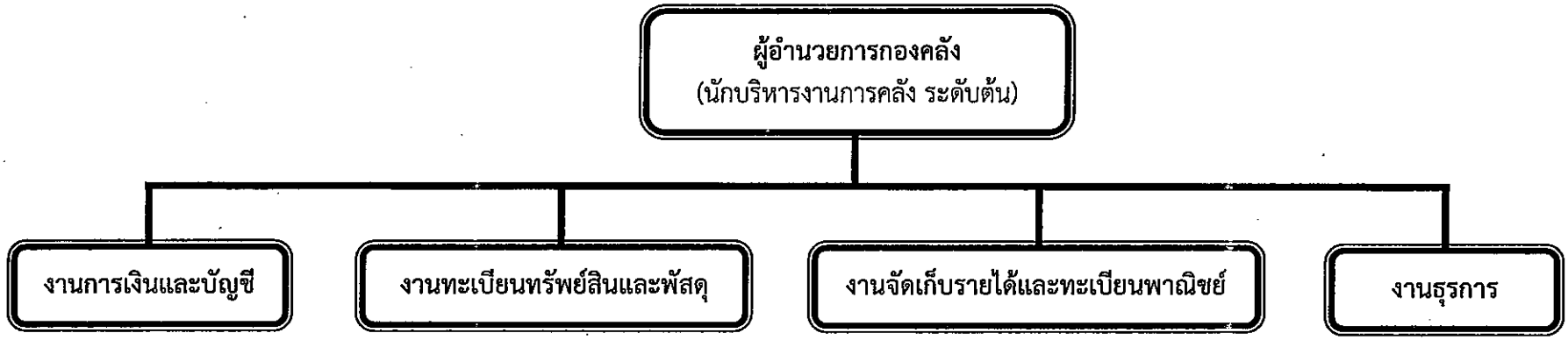
-นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น(สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
								ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
จำนวน	-	-	-	๑	๑	๒	-	๓	๑	๑

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

โครงสร้างส่วนราชการ กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง



-นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)

-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)

-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

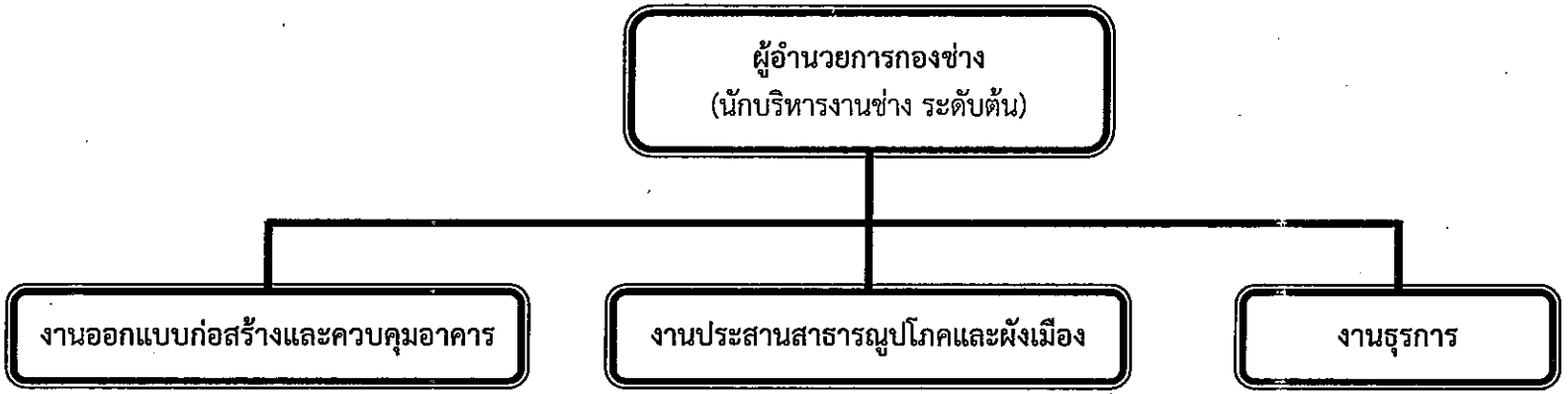
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น(สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	๑	-	-	๓	-

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง



-วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)
-นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

-เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

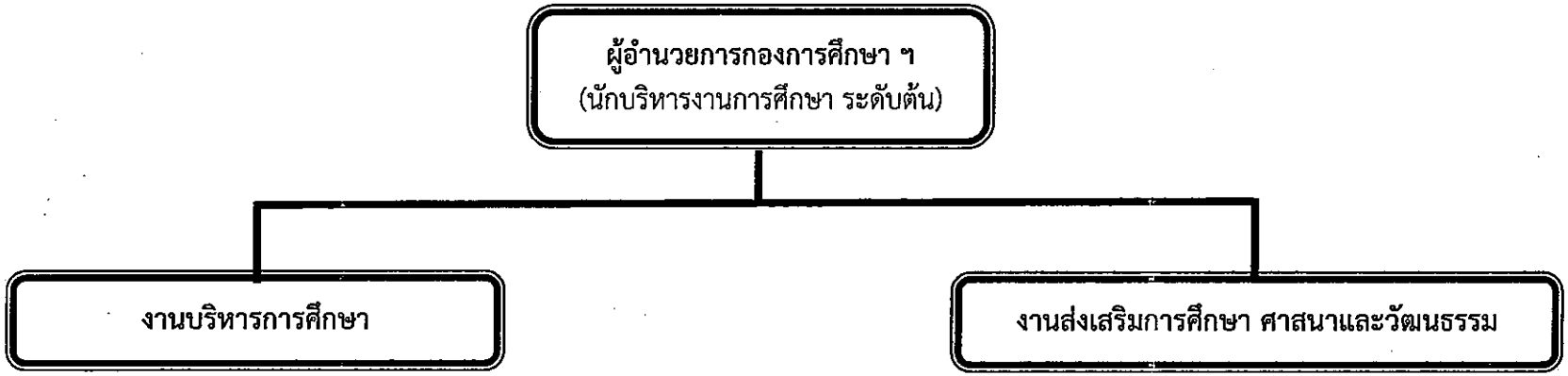
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ) (๑)
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด) (๑)
-พนักงานขับรถยนต์ (๑)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น(สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
								ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๓	-

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง



-นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)
-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)
-ครู คศ.๑ (๕)

-ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
-ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) (๕)

-เจ้าพนักงานธุรการ ชง./ปง. (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู คศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๑	๕	-	๑	-

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายประยงค์ แก้วชู	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐ ๔๐,๕๖๐x๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐x๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐x๑๒	๖๕๔,๗๒๐
๒	นางสุมาลี สกุลรัตน์	รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ ๓๓,๐๐๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๔๓๘,๐๐๐
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>												
๓	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	ว่าง ๔๓๕,๖๐๐
๔	นางจิรวรรณ สอนนอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๔๙,๒๔๐ ๒๐,๗๐๐x๑๒	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๕	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐x๑๒	-	-	ว่าง ๓๕๕,๓๒๐
๖	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐x๑๒	-	-	ว่าง ๓๕๕,๓๒๐
๗	นายณัฐวุฒิ ตุงคนาคร	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๕๔,๘๘๐ ๒๑,๒๔๐x๑๒	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๘	นางอรวิภา ศักดา	ปวส. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๙๘,๘๔๐ ๑๖,๕๗๐x๑๒	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๙	นางสาววิมลรัตน์ พุทธศิริ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๒๐๗,๗๒๐ ๑๗,๓๑๐x๑๒	-	-	๒๐๗,๗๒๐
๑๐	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕x๑๒	-	-	ว่าง ๒๙๗,๙๐๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๑๑	นายพิสิฐ พรหมรักษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายละแผน	-	๒๐๘,๓๒๐ ๑๗,๓๖๐x๑๒	-	-	๒๐๘,๓๒๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	นางสาวอภิรดี โยธาทัย	นิเทศศาสตรบัณฑิต (สารสนเทศเพื่อการสื่อสาร)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๗,๒๐๐ ๑๕,๖๐๐x๑๒	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๑๓	นางจุฑามาศ เพชรมณี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	๑๓๘,๘๔๐ ๑๑,๕๗๐x๑๒	-	-	๑๓๘,๘๔๐
๑๔	นายสมชาย เหล็กนาพยา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๖,๒๘๐ ๙,๖๙๐x๑๒	-	-	๑๑๖,๒๘๐
๑๕	นายประจวบ สุขสวัสดิ์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)												
๑๖	นางขวัญใจ กองประดิษฐ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการคลัง)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ ๓๐,๒๒๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๔๐๔,๖๔๐
๑๗	นางอุบลรัตน์ ชูศรี	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ ๒๕,๙๗๐x๑๒	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๑๘	นางสาวสุรีรัตน์ แซ่ตั้น	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๓๓,๗๖๐ ๑๙,๔๘๐x๑๒	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๑๙	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕x๑๒	-	-	ว่าง ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้าง											
๒๐	นางสาวเกวลี วิเชียรพร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-การเงินและบัญชี	-	๑๑๗,๓๖๐ ๙,๗๘๐x๑๒	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๒๑	นางสาวจิราวรรณ ชูทอง	บัญชีบัณฑิต (-)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-จัดเก็บรายได้	-	๑๑๗,๓๖๐ ๙,๗๘๐x๑๒	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๒๒	นายจิรวัฒน์ หนูกลิ่น	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐x๑๒	-	-	๑๑๒,๘๐๐
กองช่าง (๐๕)												
๒๓	นายยุทธนา ชูจินดา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ ๒๙,๑๑๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๓๙๑,๓๒๐
๒๔	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐x๑๒	-	-	ว่าง ๓๕๕,๓๒๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๕	นายพัชรินทร์ ใจห้าว	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๔๐,๖๐๐ ๑๕,๐๕๐x๑๒	-	-	๑๘๐,๖๐๐
๒๖	นายอิทธิพล ดิษฐอินทร์	ปวส. (ช่างไฟฟ้า-ไฟฟ้ากำลัง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชำนาญงาน	๑๙๘,๘๔๐ ๑๖,๕๗๐x๑๒	-	-	๑๙๘,๘๔๐
	พนักงานจ้าง											
๒๗	นายธนารัตน์ สกุลปีป	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ) (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ) (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐x๑๒	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๘	นายเซ่ง แซ่ฉิ้น	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด) (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด) (ผู้มีทักษะ)	-	๒๒๑,๖๔๐ ๑๘,๔๗๐x๑๒	-	-	๒๒๑,๖๔๐
๒๙	นายโสรัช แต้มจันทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	- -	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	- -	- -	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	- -	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐x๑๒	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๐	นางสาวขวัญตา พุทธรักษา	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐ ๑๑,๙๖๐x๑๒	-	-	๑๔๓,๕๒๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)												
๓๑	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	๖๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	ว่าง ๔๓๕,๖๐๐
๓๒	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐x๑๒	-	-	ว่าง ๓๕๕,๓๒๐
๓๓	นางลินินาฏย์ อนันตณรงค์	ปวส. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๐๓,๐๔๐ ๑๖,๙๒๐x๑๒	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๓๔	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕x๑๒	-	-	ว่าง ๒๙๗,๙๐๐
๓๕	นายวีรศักดิ์ ศรีอินทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	๖๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๘,๗๖๐ ๑๓,๒๓๐x๑๒	-	-	๑๕๘,๗๖๐
๓๖	นางสาวกรวรรณ นามสนธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๑๑๙	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๑๑๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	นางสาววาสนา มีเกลี้ยง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๑๒๐	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๑๒๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๘	นางสาวฐิรชาฎา โมกสุวรรณ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๘๔-๒-๐๑๒๑	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๑๒๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	นางสาวภุมรินทร์ อุดหนุนกาญจน์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๓๘๕	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๓๘๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	นางสาวอนงค์นาถ เพชรฤทธิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๓๘๖	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๓๘๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๔๑	นางพรรณทิภา พุทธสุขา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๒,๖๒๐ ๑,๘๘๕x๑๒	-	-	เงิน อบต. ๒๒,๖๒๐
๔๒	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	ว่าง (ศพด.ไสท้อน) ๑๐๘,๐๐๐
๔๓	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม (ศพด.ไทรขึง)
๔๔	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม (ศพด.ไทรขึง)
๔๕	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม (ศพด.บ้านควนยอ)
๔๖	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม (ศพด.ไสท้อน)
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>											
๔๗	ว่าง	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐x๑๒	-	-	ว่าง ๓๕๕,๓๒๐

3.9

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

/๑.เป็นองค์กร...

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอพพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

/๖. การให้คำปรึกษา...

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย