

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๗) พ.ศ. ๒๕๖๗ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายกันต์พล เบญจพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ปรับปรุงครั้งที่ 2

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	
สารบัญ.....	
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๔๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒

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. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) 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 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้ง กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ และกฎหมายอื่นฯ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีการปรับปรุงส่วนราชการภายใน จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) 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. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ 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 ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ 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 ๑๔๔ ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองเป็น ๑๓ หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เป็นพื้นที่ราบลุ่มริมคลองและเนินเขา มีคลองอิปัน และคลองโตรมไหลผ่าน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ปลูกปาล์มน้ำมันและยางพารา

ประชากร

จำนวนครัวเรือน	๓,๗๗๖ ครัวเรือน
จำนวนประชากรรวมทั้งหมด	๙,๘๓๒ คน
จำนวนเพศชาย	๔,๙๑๗ คน
จำนวนเพศหญิง	๔,๙๑๕ คน

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ดำเนินการประเมินสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก

๑.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่มีเพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ

๒.๒ การรวมกลุ่มอาชีพไม่แข้มแข็ง

๒.๓ ที่ดินทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ

๒.๔ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๒.๕ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านสังคม

๓.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๒ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ไม่สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่น

๔.๒ กระบวนการปฏิบัติงานของภาครัฐไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทุกปัญหา

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาป่าเสื่อมโทรมน้ำเสียจาก ชุมชน โรงงานทำยางแผ่น ฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงงานปาล์มน้ำมัน

๕.๒ ขยะมูลฝอยมีปริมาณเพิ่มขึ้น ขาดการกำจัดที่ถูกต้อง

๕.๓ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติไม่ได้รับการพัฒนา

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ

๖.๒ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการดูแลรักษาสุขภาพที่ถูกต้อง

๖.๓ แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่ทันสมัย

๗.๒ บุคลากรดูแลเด็กไม่สอดคล้องกับปริมาณเด็ก

๗.๓ คนรุ่นหลังไม่ให้ความสำคัญในการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๓ ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

วิสัยทัศน์การพัฒนาของตำบลไทรขึง

ยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บูรณาการสิ่งแวดล้อม พร้อมสวัสดิการสังคม บนพื้นฐานความอยู่ดีของประชาชน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

- ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุข

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

- ส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

- พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะและทันสมัย
- ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการเชิดชูสถาบันหลักของชาติ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ให้ความสำคัญการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคุณภาพชีวิต และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียง สำหรับการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙) และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคท ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก*กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒* ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ 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 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

อุปสรรค

๑. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น เช่น ถนนบางสาย โรงเรียน ไม่ได้ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉะนั้น การจะทำการปรับปรุง ซ่อมแซม จึงไม่สามารถทำได้

๒. พื้นที่ตำบลไทรขึงบางส่วนเป็นพื้นที่เกิดอุทกภัยซ้ำซาก โครงสร้างพื้นฐานได้รับความเสียหาย สิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมแซม

<u>๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</u>

(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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง

๒. มีเครือข่ายจิตอาสาในการสนับสนุนการจัดระเบียบชุมชน เช่น อพปร. , กู้ชีพ

จุดอ่อน

สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องต่อภารกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง

โอกาส

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

อุปสรรค

สาธารณภัยเป็นปัญหาที่นอกเหนือการควบคุมทำให้ยากต่อการบริหารจัดการ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(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

สภาพพื้นที่เอื้ออำนวยต่อการทำการเกษตร

จุดอ่อน

การรวมกลุ่มด้านอาชีพไม่เข้มแข็ง

โอกาส

๑. มีโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
๒. มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

อุปสรรค

ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อประชาชนของตำบลไทรขึง ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน

<u>๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</u>

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

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

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

ประชาชนในชุมชนยังไม่เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส

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 ๑๖(๑๔))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายส่งเสริมด้านการจัดการศึกษา และส่งเสริม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น

๒. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อรองรับเด็กในพื้นที่อย่างเพียงพอ

จุดอ่อน

บุคลากรทางการศึกษาไม่สอดคล้องกับจำนวนเด็กในความรับผิดชอบ

โอกาส

๑. มีโรงเรียนในสังกัด สพฐ.ในพื้นที่

๒. มีวัดครอบคลุมทุกพื้นที่

อุปสรรค

การจัดการงบประมาณด้านการจัดการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังไม่มีความชัดเจนและไม่แน่นอน

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

ผู้บริหารมีนโยบายสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น

จุดอ่อน

อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในสภาวะปัจจุบัน

โอกาส

มีการบูรณาการด้านงบประมาณ ความร่วมมือ และอื่นๆ จากหน่วยงาน ส่วนราชการ

อุปสรรค

ประชาชนมีฐานความรู้ ทัศนคติที่แตกต่างกัน และยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

หมายเหตุ : มาตรา ๖๖,๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) และ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙)

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการนำหลัก SWOT Analysis มาวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไทรขึง ทำให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ควรกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง เพื่อให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลไทรขึง สามารถจัดบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบลไทรขึง โดยกำหนดเป็นภารกิจหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาความต้องการของประชาชน ซึ่งภารกิจมีความสอดคล้อง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น โดยกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงต้องดำเนินการ เพื่อเป็นการรองรับภารกิจดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง จึงต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน แต่เนื่องจากปัจจุบัน กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีภารกิจงานเพิ่มมากขึ้นและประกอบกับมีข้อกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น กองคลังปรับปรุงส่วนราชการจากกองคลังระดับต้นเป็นกองคลังระดับกลาง โดยกำหนดกลุ่มงานพัฒนารายได้ และฝ่ายพัสดุและทรัพย์สินเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมีและส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ทั้งการกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหาร

ส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ฯลฯ และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๔ งานนิติการ
๑.๕ งานส่งเสริมสาธารณสุข
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

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

๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๒.๒ งานการเงินและบัญชี
๒.๓ กลุ่มงานพัฒนารายได้
๒.๓.๑ งานพัฒนารายได้
๒.๔ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน
๒.๔.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา

๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา การศึกษาในระบบการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย การแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๔.๒ งานบริหารการศึกษา

๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	**๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒.กองคลัง** ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี **๒.๓ กลุ่มงานพัฒนารายได้** ๒.๓.๑ งานพัฒนารายได้ **๒.๔ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน** ๒.๔.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงนะยะช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานส่วนตำบล									
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)									
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ยาม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของสำนักปลัด อบต.		๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)									
ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ปรับปรุง ผอ.คลังต้นเป็นกลาง
ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	-	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้	ชพ.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงนะยะช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองคลัง		๘	๘	๑๐	๑๐	+๒	+๒	-	
กองช่าง (๐๕)									
ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด)(ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ)(ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน		๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองช่าง		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	
กองการศึกษา ฯ (๐๘)									
ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง *การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงนะยะช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ครู(ศพด.อบต.ไทรขึง)(เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู(ศพด.อบต.ไทรขึง)(เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย(ศพด.อบต.ไทรขึง) (เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย(ศพด.อบต.ไทรขึง)		๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม *การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านไสท้อน)		๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง *การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
ครู(ศพด.บ้านไสท้อน) (เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (ศพด.บ้านไสท้อน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
ครู (ศพด.บ้านไสท้อน) (เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ย้ายมาจาก ศพด.บ้านควนยอตามประกาศย้ายรวม ศพด.บ้านควนยอรวมกับ ศพด.บ้านไสท้อน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.ไทรขึง)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.ไทรขึง)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านไสท้อน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงนะยะช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านไสท้อน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านไสท้อน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ย้ายมาจาก ศพด.บ้านควนยอตามประกาศย้ายรวม ศพด.บ้านควนยอรวมกับ ศพด.บ้านไสท้อน
รวมอัตรากำลังของกองการศึกษา ฯ		**๒๑**	**๒๑**	**๒๑**	**๒๑**	**+๒**	**-**	**-**	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น		**๕๕**	**๕๕**	**๕๗**	**๕๗**	-	**+๒**	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ไปช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๗๗๗,๑๒๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	(๕๔,๐๙๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๕๗,๒๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๑,๕๕๐)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	(หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	ว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๓,๐๐๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	(๒๓,๓๔๐)
๖	นิติกร	ปก/ชก	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	(๑๘,๕๒๐)
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	**(ว่างเดิม)**
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๘,๒๐๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๖,๕๘๐)
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๗,๔๙๐)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๗๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๒๖๘,๒๐๐	๒๘๙,๙๒๐	๓๐๑,๕๖๐	(๒๓,๒๓๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๐,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๓,๐๐๐	๑๙๗,๘๘๐	๒๐๕,๘๐๐	(๑๕,๘๕๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๖,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๙,๔๔๐	(๑๓,๐๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

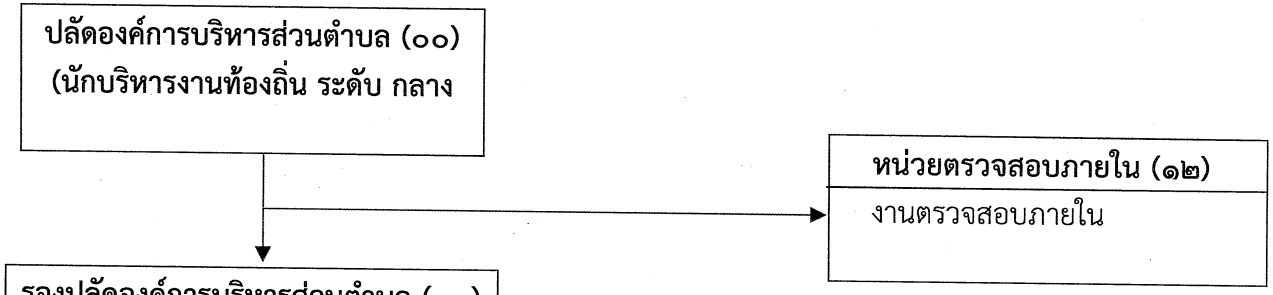
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๐	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๖๗๒,๖๐๐	๑๙,๒๐๐	๐	๖๗๒,๖๐๐	๖๙๑,๘๐๐	ปรับปรุง ผอ.คลังต้น เป็นกลาง
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๐	
๑๘	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๔๒๕,๒๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๙	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้	ชพ.	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	(๓๙,๖๓๐)
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔,๘๕๐)
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๒๙๗,๙๐๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๕๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	(๑๒,๔๓๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๐,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๔,๕๖๐	๑๖๗,๑๖๐	๑๗๓,๘๘๐	(๑๓,๓๙๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๓,๕๘๐)
๒๘	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๙	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๕,๖๖๐)
๓๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ล้าน)			ค่าใช้จ่ายรวม (ล้าน)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	**ว่างเดิม**
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๑,๔๐๐	๒๐๗,๑๒๐	๒๑๕,๕๒๐	(๑๖,๕๙๐)
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด) (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๒๒๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๑๖,๘๔๐	๒๓๔,๒๔๐	๒๔๓,๗๒๐	(๑๘,๗๖๐)
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ) (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๐,๑๒๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๖๐๐)
๓๕	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๕,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๙๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษาฯ (๐๘)																		
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	**ว่างเดิม**
๓๘	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	(๒๓,๕๕๐)
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๑๔๖,๖๔๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง
๔๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๗,๐๓๐)
๔๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔,๘๕๐)
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.อบต.ไทรขึง)		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	**ว่าง** การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
๔๓	ครู ศพด.อบต.ไทรขึง	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๔	ครู ศพด.อบต.ไทรขึง	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๕	ครูผู้ช่วย (ศพด. อบต.ไทรขึง)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	**(ว่างเดิม)** (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๖	ครูผู้ช่วย (ศพด. อบต.ไทรขึง)	-	๒	-	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	**(ว่างเดิม)** การสรรหาตำแหน่งกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
๔๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านไสท้อน)		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	**ว่าง** การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวกระทำได้เมื่อได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
๔๘	ครู (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๙	ครูผู้ช่วย (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	**(ว่างเดิม)** การสรรหาตำแหน่งกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
๕๐	ครู ศพด.บ้านไสท้อน	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	**เงินอุดหนุน**
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๐๔๐	๒,๖๔๐	๒,๗๖๐	๕๓,๐๔๐	๖๘,๖๔๐	๗๑,๔๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย (๕,๕๐๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

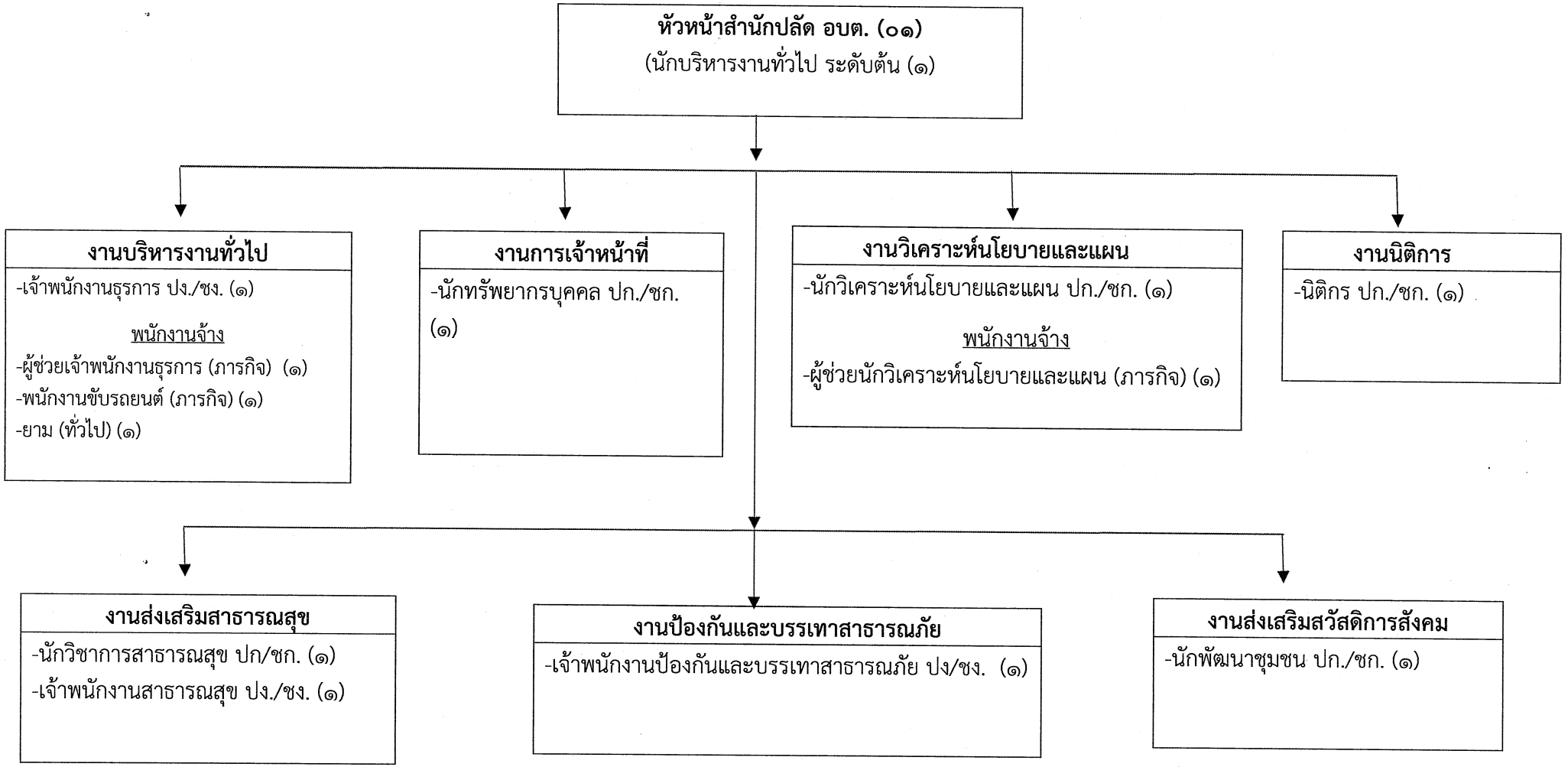
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>																		
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๔)	รวม		๕๗	๓๗	๑๒,๑๗๗,๒๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๕๕	๕๗	๕๗	+๕	+๓/-๑	-	๑,๐๑๕,๖๘๐	๑,๔๘๓,๒๐๐	๔๒๐,๐๖๐	๑๒,๒๐๒,๗๔๐	๑๔,๑๒๙,๒๒๐	๑๓,๙๔๙,๔๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๘๓๐,๔๑๑	๒,๑๑๙,๓๘๓	๒,๐๙๒,๔๑๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๐๓๓,๑๕๑	๑๖,๒๔๘,๖๐๓	๑๖,๐๔๑,๘๑๐	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๖๑,๙๙๗,๗๗๕	๖๕,๐๐๐,๐๐๐	๖๘,๒๕๐,๐๐๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๒.๖๓	๒๕.๐๐	๒๓.๕๐	

ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง



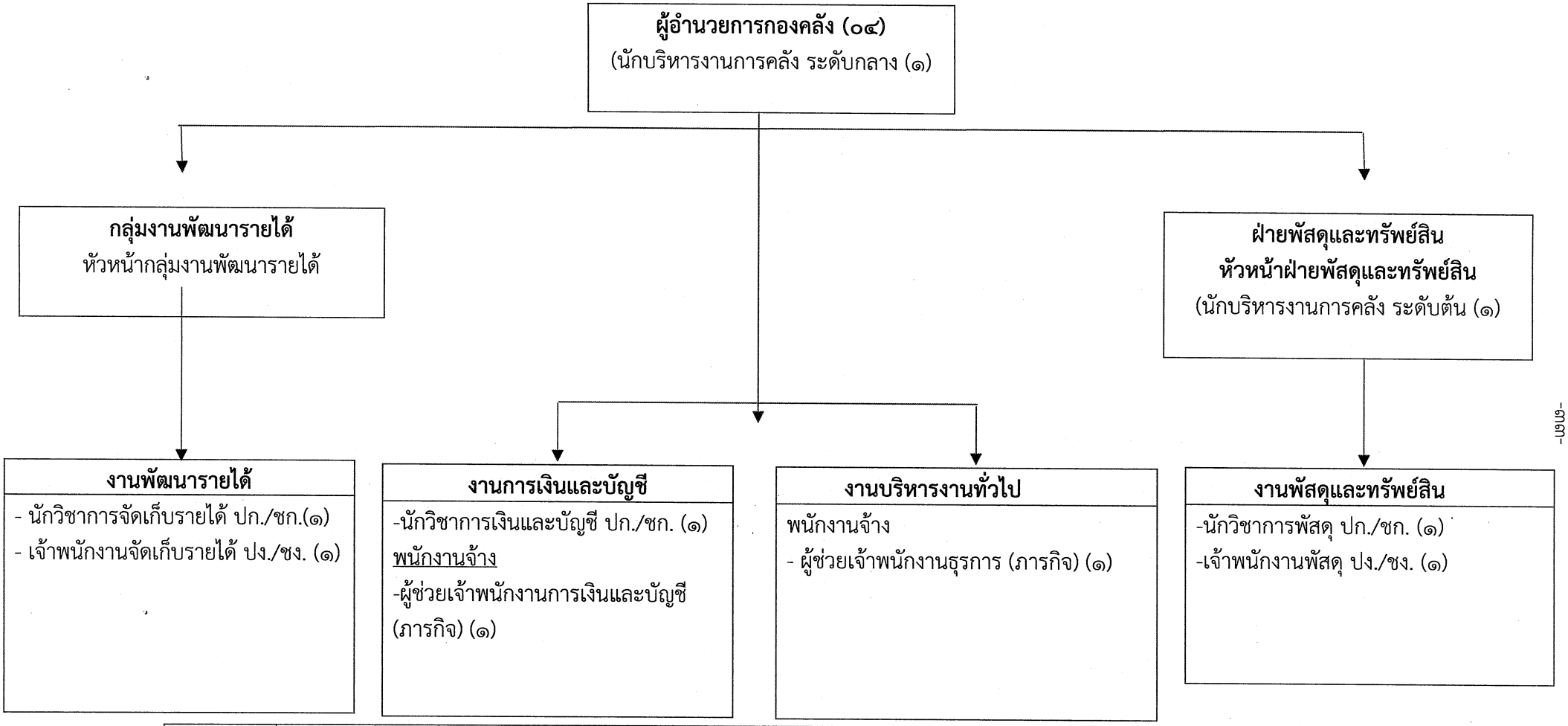
สำนักปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป **ระดับต้น)**	**กองคลัง (๐๔)** ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง **ระดับกลาง**)	**กองช่าง (๐๕)** ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง **ระดับต้น**)	**กองการศึกษาฯ (๐๘)** ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา **ระดับตัน**)
๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. งานนิติการ ๕. งานส่งเสริมสาธารณสุข ๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี **๒.๓ กลุ่มงานพัฒนารายได้** ๒.๓.๑ งานพัฒนารายได้ **๒.๔ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน** ๒.๔.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานวิศวกรรมโยธา ๓. งานแบบแผนและก่อสร้าง ๔. งานสาธารณูปโภค	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล



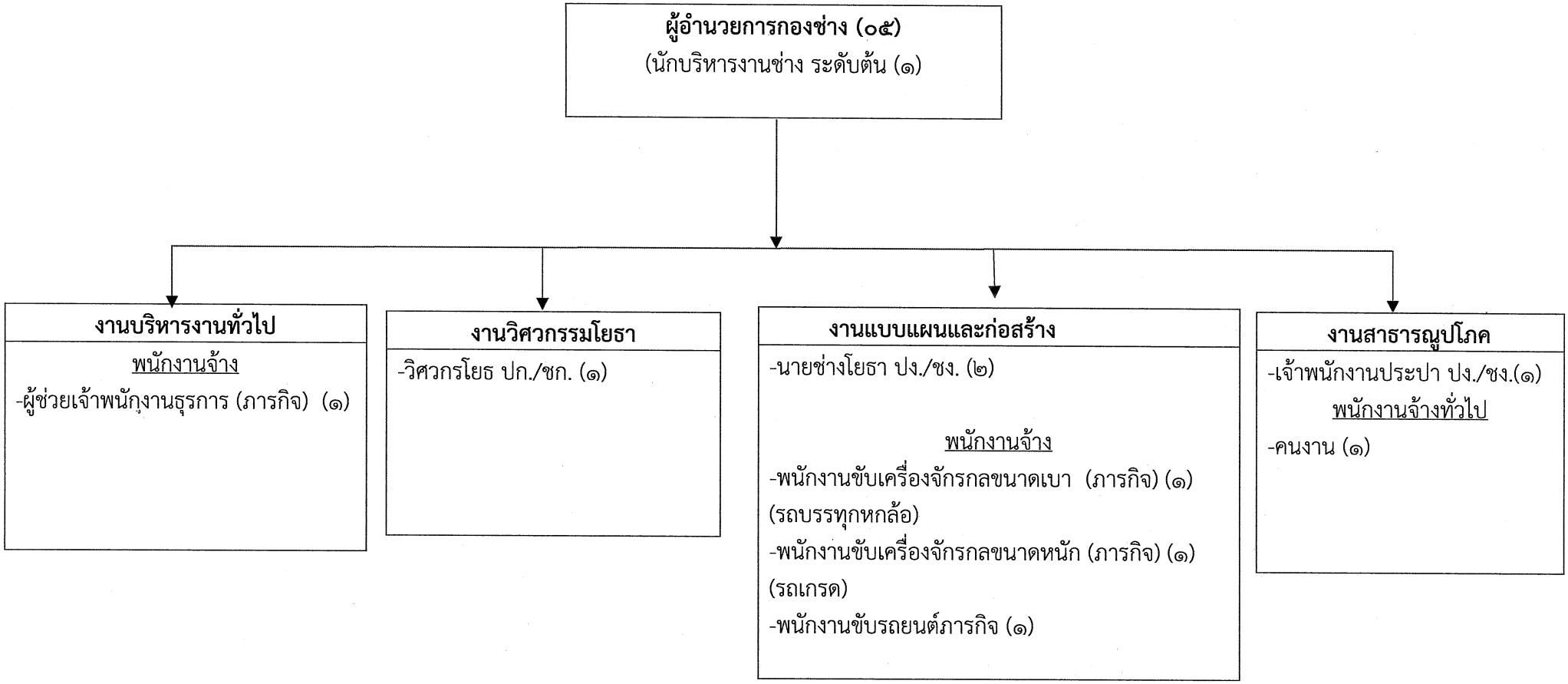
	อำนวยการท้องถิ่น(สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
								ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
อัตราทั้งหมด			๑	๑	๔	๒	๑	๒	๑	๑
มีคนครอง			-	๑	๓	๒	-	๒	๑	๑
อัตราว่าง			๑	-	๑	-	๑	-	-	-

โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



	อำนวยการท้องถิ่น(สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
								ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
อัตราทั้งหมด		๑	๑	๑	๒	-	๒	๒	-	-
มีคนครอง		-	-	๑	-	-	๒	๒	-	-
อัตราว่าง		๑	๑	-	๒	-	-	-	-	-

โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



	อำนวยการท้องถิ่น(สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
								ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
อัตราทั้งหมด			๑	-	๑	๑	๒	๑	๓	๑
มีคนครอง			๑	-	-	๑	-	๑	๓	๑
อัตราว่าง			-	-	๑	-	๒	-	-	-

โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (๐๘)
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑)

งานบริหารงานทั่วไป

-เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

งานบริหารการศึกษา

-นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)
-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๒)
-ครู (๔)
-ครูผู้ช่วย(๔)

<u>พนักงานจ้าง</u>

-ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๑)
-ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๕)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

	อำนวยการท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	พนักงานครู อบต.		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
									ครู	ครูผู้ช่วย	ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
อัตราทั้งหมด			๑	๑	-	๑	๒	*๒	๔	*๔	-	๑	๕
มีคนครอง			-	๑	-	๑	๒	-	๔	-	-	๑	๔
อัตราว่าง			๑	-	-	-	-	๒	-	๔	-	-	๑

<u>หมายเหตุ</u> *ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 3 อัตรา "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

*ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 2 อัตรา "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

โครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)
งานตรวจสอบภายใน
-นักวิชาการตรวจสอบภายใน

	อำนวยการท้องถิ่น(สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
								ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
อัตราทั้งหมด					๑					
มีคนครอง					-					
อัตราว่าง					๑					

๑๑ บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าครองชีพชั่วคราว/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางยศวดี จันทรเรืองฤทธิ์	รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๔๙,๐๘๐ ๕๔,๐๙๐x๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐x๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐x๑๒	๘๑๗,๐๘๐
๒	จ.ส.อ. พุธพล ราชคม	รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ ๔๑,๕๕๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๕๔๐,๖๐๐
สำนักปลัด อบต. (๐๑)												
๓	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	ว่าง ๔๓๕,๖๐๐
๔	นางจิรวรรณ สอนนอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๙๖,๐๐๐ ๓๓,๐๐๐x๑๒	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๕	นางสาวบุญญรัตน์ ชุมพล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (แขนงวิชาการเงินการธนาคาร)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๘๐,๐๘๐ ๒๓,๓๔๐x๑๒	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๖	นางสาวกมลพัชร์ เทพทอง	นิติศาสตร์บัณฑิต (สาขานิติศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๒๒,๒๔๐ ๑๘,๕๒๐x๑๒	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๗	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๘	นายสุทธิรักษ์ แก้วน้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการโลจิสติกส์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๑๘,๔๐๐ ๑๘,๒๐๐x๑๒	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๙	นางอรวิกา ศักดา	ปวส. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓๑๘,๙๖๐ ๒๖,๕๘๐x๑๒	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๑๐	นางวิมลรัตน์ สิทธา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓๒๙,๘๘๐ ๒๗๔๙๐x๑๒	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๑๑	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้าง												
๑๒	นายศักย์ศรณ์ พรหมรักษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายละแผน	-	๒๗๘,๗๖๐ ๒๓,๒๓๐x๑๒	-	-	๒๗๘,๗๖๐
๑๓	นางจุฑามาศ เพชรมณี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	๑๙๐,๒๐๐ ๑๕,๘๕๐x๑๒	-	-	๑๙๐,๒๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทนพิเศษ เพื่อสนับ	หมายเหตุ
๑๔	นายสมชาย เหล็กบาพยา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๖,๔๘๐ ๑๓,๐๔๐x๑๒	-	-	๑๕๖,๔๘๐
๑๕	นายอดิศักดิ์ มีพร้อม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)												
๑๖	นางขวัญใจ กองประดิษฐ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการคลัง)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ ๕,๖๐๐x๑๒	๖๗,๒๐๐ ๕,๖๐๐x๑๒	ปรับปรุง ผอ.คลัง ระดับต้น (ว่าง) เป็นระดับกลาง
๑๗	-	-	-	-	-	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐x๑๒	-	**กำหนดเพิ่ม** ๔๑๑,๖๐๐
๑๘	-	-	-	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
๑๙	นางอุบลรัตน์ มีแสง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๔๗๕,๕๖๐ ๓๙,๖๓๐x๑๒	-	-	๔๗๕,๕๖๐
๒๐	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๓๕๕,๓๒๐
๒๑	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๓๕๕,๓๒๐
๒๒	นายจิรวัฒน์ หนูกลิ่น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑๗๘,๒๐๐ ๑๔,๘๕๐x๑๒			๑๗๘,๒๐๐
๒๓	นางสาวจิราวรรณ ชูทอง	บัญชีบัณฑิต	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑๗๔,๘๔๐ ๑๔,๕๗๐x๑๒	-	-	๑๗๔,๘๔๐
	พนักงานจ้าง											
๒๔	นางสาวสุกัญญา ศิริรัตน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	๑๔๙,๑๖๐ ๑๒,๔๓๐x๑๒	-	-	๑๔๙,๑๖๐
๒๕	นางสาววรรณี ใจหาญ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-การเงินและบัญชี	-	๑๖๐,๖๘๐ ๑๓,๓๙๐x๑๒	-	-	๑๖๐,๖๘๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าครองชีพชั่วคราว (เดือนละ)	
กองช่าง (๐๕)												
๒๖	นายยุทธนา ชูจินดา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ ๔๓,๕๘๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๕๖๔,๙๖๐
๒๗	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๒๘	นายพัชรินทร์ ใจห้าว	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓๐๗,๙๒๐ ๒๕,๖๖๐x๑๒	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๒๙	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๓๐	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้าง											
๓๑	นางสาวขวัญตา พุทธรักษา	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	๑๙๙,๐๘๐ ๑๖,๕๙๐x๑๒	-	-	๑๙๙,๐๘๐
๓๒	นายกิตติ หนูแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด) (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด) (ผู้มีทักษะ)	-	๒๒๕,๑๒๐ ๑๘,๗๖๐x๑๒	-	-	๒๒๕,๑๒๐
๓๓	นายธนารัตน์ สกุลปีป	มัธยมศึกษาตอนปลาย	- -	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ) (ผู้มีทักษะ)	- -	- -	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ) (ผู้มีทักษะ)	- -	๑๘๗,๒๐๐ ๑๕,๖๐๐x๑๒	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๓๔	นายโสรัช แต้มจันทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๕,๔๐๐ ๑๒,๙๕๐x๑๒	-	-	๑๕๕,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๕	นายสุวิทย์ ฉิมภักดี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)												
๓๖	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๖๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๓๗	นางสาวฉัตรจรี แย้มสุข	ครุศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีและนวัตกรรมฯ	๖๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐ ๒๓,๕๕๐x๑๒	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๓๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๒๙๗,๙๐๐
๓๙	นางสินีนาฏย์ อนันตณรงค์	ปวส. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓๒๔,๓๖๐ ๒๗,๐๓๐x๑๒	-	-	๓๒๔,๓๖๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๐	นางสาวสุชารัตน์ ด้วงทองกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)	๖๗-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๖๗-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๗๘,๒๐๐ ๑๔,๘๕๐x๑๒	-	-	๑๗๘,๒๐๐
๔๑	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	-	-	-	ว่าง การสรรหาตำแหน่งกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
๔๒	นางสาวกรวรรณ นามสนธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๓๙	ครู (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๓๙	ครู (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	นางสาวภุมรินทร์ อุดหนุนกาญจน์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๒	ครู (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๒	ครู (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	-ว่าง-	-	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๑	ครูผู้ช่วย (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๑	ครูผู้ช่วย (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
๔๕	-	-	-	ครูผู้ช่วย (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	-	ครูผู้ช่วย (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	-	-	-	ว่างเดิม การสรรหาตำแหน่งกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
๔๖	-	-	-	ครูผู้ช่วย (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	-	ครูผู้ช่วย (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	-	-	-	ว่างเดิม การสรรหาตำแหน่งกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
๔๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	-	-	-	ว่าง การสรรหาตำแหน่งกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
๔๘	นางสาววาสนา มีเกลี้ยง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๐	ครู (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๐	ครู (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๙	-	-	-	ครูผู้ช่วย (ศพด.บ้านไสท้อน)	-		ครูผู้ช่วย (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	-	-	-	**ว่างเดิม** การสรรหา ตำแหน่งกระทำ ได้เมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตราจากกรมฯ
๕๐	นางสาวอนงค์นาถ เพชรฤทธิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๓	ครู (ศพด.บ้านไสท้อน)		๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๓	ครู (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
๕๑	นางพรรณทิภา พุทธสุขา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพด.อบต.ไทรขึง(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพด.อบต.ไทรขึง(ผู้มีทักษะ)	-	๖๖,๐๐๐ ๕,๕๐๐x๑๒	-	-	**งบท้องถิ่นจ่าย** ๖๖,๐๐๐
๕๒	นางสาวณฐมน ใจหาญ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.อบต.ไทรขึง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.อบต.ไทรขึง	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นางสาวอมรรัตน์ มลิวัลย์	ครุศาสตร์บัณฑิต (ภาษาไทย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.อบต.ไทรขึง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.อบต.ไทรขึง	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นางสาวทิพมาศ พร้อมพงศ์	ครุศาสาตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.บ้านไสท้อน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.บ้านไสท้อน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นางสาวอรยา ทองรักษ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.บ้านไสท้อน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.บ้านไสท้อน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.บ้านไสท้อน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.บ้านไสท้อน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	**ว่างเดิม** ๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๕๗	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	**ว่างเดิม** ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล 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. 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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

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 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 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 มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ชรก. กรอม :

ชรก : กรอง : 18

ทิ้ง : ครอง 16

กรอม 17

ดฐ : กรอง 5

ครอง 4