

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตาม วัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และ หลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกันต์พล เบญจพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง



รายงานผลการดำเนินการ

ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง
อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
โทร. ๐-๗๗๓๑๐-๗๑๕

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูป ประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) องค์การบริหารส่วนตำบล ไทรขึง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของ ความสำเร็จขององค์กร” โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตาม วัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไป ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และ หลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ข
สารบัญ.....	ค
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป.....	๑
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ.....	๖
ส่วนที่ ๓ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๘
ส่วนที่ ๔ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๒๑
ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๒๖

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง สถานที่ตั้งหมู่ที่ ๔ ตำบลไทรขึง อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีเนื้อที่ ๑๔๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๙๐,๐๐๐ ไร่ เป็นตำบลหนึ่ง ในจำนวน ๗ ตำบลของอำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งสถานที่ตั้งทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอพระแสง

- ระยะห่างจากตัวอำเภอ ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร
- ระยะห่างจากตัวจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ ๑๑๓ กิโลเมตร
- ถนนสายหลัก ได้แก่ ถนนหมายเลข ๔๐๐๙,๔๐๓๗ สามารถเชื่อมต่อไปยังจังหวัดกระบี่ พังงา มีคลองอิปัน คลองโตรม เป็นลำน้ำที่มีความสำคัญในการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมและประมง ซึ่งมีเขต การปกครอง รวม ๑๓ หมู่บ้าน ซึ่งมีอาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อตำบลพ่วงพรมคร อำเภอเคียนซา จังหวัดเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันออก	ติดต่อตำบลสาคู อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศใต้	ติดต่อตำบลสองแพรก อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลคลองน้อย อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีสภาพทั่วไปของภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม ริมคลองและเนินภูเขา มี คลองอิปัน คลองโตรมไหลผ่าน (ต้นแม่น้ำตาปี)และมีอ่างเก็บน้ำบางลอ เป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ สถานที่ตั้งที่ หมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๙ หมู่ที่ ๑๓ หมู่ที่ ๑๒ บ้านนิคมสร้างพระราชประสงค์ บริเวณชุมชนบ้านสามพัน บ้านควนกอ บ้านควนสว่างวัฒนา บ้านไสท้อน บ้านควนยอ ซึ่งเป็นย่านชุมชน มีสถานประกอบการต่างๆ จากลักษณะภูมิประเทศดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงความเหมาะสมในการจัดให้เป็นย่านชุมชนที่พักอาศัยของประชาชน ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชนและการประกอบอาชีพ ชาวไทรขึงเป็นเกษตรกร มีการปลูกสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมันเป็นอาชีพหลัก

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

แบ่งตามลักษณะลมฟ้าอากาศของประเทศไทยออกได้เป็น ๒ ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม - มกราคม และฤดูร้อน

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรัง ประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

- แหล่งน้ำธรรมชาติ (แม่น้ำ ลำคลอง) ๓ สาย
- ลำคลองอิปัน ไหลผ่าน หมู่ที่ ๑ ,๒ ,๓ ,๔ ,๕ ,๖ และ ๑๐
- ลำคลองโตรม ไหลผ่าน หมู่ที่ ๔ มาเชื่อมต่อคลองอิปัน หมู่ที่ ๓ บ้านปากคลอง
- ลำคลองโซง ไหลผ่าน หมู่ที่ ๖,๑๐,๑๑
- แหล่งน้ำที่สร้าง
- อ่างเก็บน้ำบางลอ ๑ แห่ง
- ฝาย ๘ แห่ง
  - ๑) ฝายบางลอ ๑ หมู่ที่ ๓
  - ๒) ฝายบางลอ ๒ หมู่ที่ ๓
  - ๓) ฝายไสท้อน หมู่ที่ ๖
  - ๔) ฝายบางน้ำเย็น หมู่ที่ ๗
  - ๕) ฝายควนยอ หมู่ที่ ๘
  - ๖) ฝายบางจง หมู่ที่ ๑๐
  - ๗) ฝายไสดง หมู่ที่ ๑๑
  - ๘) อ่างเก็บน้ำบางลอ

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในพื้นที่ตำบลไทรขึง มีลักษณะของการทำเกษตรกรรม เช่น สวนปาล์ม สวนยาง สวนผลไม้ ฯ สลับกับที่อยู่อาศัย และป่าไม้ชุมชนและป่าพรุ ที่มีไม้นานาชนิด อยู่ทั่วไปตามพื้นที่

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน และเลขานุการนายก จำนวน ๑ คน ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเลขโทรศัพท์
๑	นายกันต์พล เบญจพันธ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๐๘-๕๗๙๘-๘๖๘๘
๒	นายสัญญา คุ้มชำนาญ	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๐๘-๙๕๙๔-๗๑๘๐
๓	นายอนันท์ สังข์จันทร์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๐๘-๙๘๗๕-๖๓๗๖
๔	นางสาวทัศนา บำเพ็ญ	เลขานุการรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๐๗๗๓๑๐๗๑๕

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ที่ราษฎรเลือกตั้งขึ้น ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน (หมู่บ้านละ ๒ คน รวม ๒๖ คน) โดยมีรายชื่อต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเลขโทรศัพท์
๑	นายชอบ พุฒทอง	ประธานสภา อบต.ไทรขึง	๐๘-๙๘๗๕-๔๕๘๔
๒	นายปิยะพจน์ จรเปลี่ยว	รองประธานสภา อบต.ไทรขึง	๐๘-๙๗๒๕-๐๓๘๙
๓	นายสมควร ถิ่นสะท้อน	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๑	๐๘-๒๒๗๑-๑๐๒๐
๔	นายสิทธิโชค รักษายศ	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๑	๐๙-๙๔๐๘-๒๗๓๙
๕	นายธงไชย ลิ่มวงศ์	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๒	๐๘-๕๗๘๔-๓๕๖๔
๖	นายทศพร ใสหนู	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๓	๐๘-๑๐๘๑-๕๙๓๑
๗	นายเจตพงษ์ จินดา	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๓	๐๘-๑๐๗๙-๕๕๔๗
๘	นายประสาน เขียวสวัสดิ์	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๔	๐๘-๐๘๘๔๑๕๐๐
๙	นายสาคร ด้วงทองกุล	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๔	๐๘-๐๖๔๘-๙๓๙๕
๑๐	นายสุรินทร์ เข็มเพชร	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๕	๐๘-๗๒๗๓-๔๕๓๔
๑๑	นายสุภาพ กวมอำไพ	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๖	๐๙-๔๐๓๙-๘๒๖๖
๑๒	นายนิพนธ์ ปลอดภัย	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๖	๐๘-๒๘๐๙-๑๘๗๒
๑๓	นายชำนาญ เพชรกูล	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๗	๐๘-๐๖๙๕-๔๕๐๒
๑๔	นายไพฑูรย์ ชัยเมือง	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๗	๐๘-๗๘๙๒-๐๔๘๒
๑๕	นายณรงค์ชัย บุญฤทธิ์	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๘	๐๘-๗๒๖๖-๘๑๗๙
๑๖	นายศักดิ์สง่า วงศ์สวัสดิ์	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๘	๐๘-๔๗๖๙-๕๙๘๙
๑๗	นายสาคร กุมารน้อย	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๙	๐๘-๐๘๙๓-๕๙๘๑
๑๘	นายวิรัตน์ ช่วยผล	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๙	๐๘-๗๒๖๕-๓๖๗๕
๑๙	นายสมบัติ ชื่นอารมณ์	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๑๐	๐๙-๑๒๘๕-๔๗๗๔
๒๐	นายพิศุทธิศักดิ์ เจริญสุข	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๑๐	๐๖-๒๒๔๐-๑๗๓๗
๒๑	นายปรีดา ชูทรัพย์ทวี	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๑๑	๐๘-๗๒๗๔-๘๓๕๓
๒๒	นายสุเทพ เพชรชู	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๑๑	๐๘-๗๒๗๖-๓๘๖๕
๒๓	นายปรีชา มลิวรรณ	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๑๒	๐๘-๑๖๐๗-๓๗๐๕
๒๔	นายเจริญพร ยศถา	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๑๒	๐๘-๗๒๗๒-๖๙๐๘
๒๕	นายนิกร คงดี	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๑๓	๐๘-๗๐๙๘-๙๕๓๑
๒๖	นายอุทิศ สมเขาใหญ่	สมาชิกสภาฯ หมู่ที่ ๑๓	๐๘-๙๘๗๕-๗๔๑๒

โดยตำบลไทรขึง มีพื้นที่การปกครอง ๑๓ หมู่บ้าน ดังตารางต่อไปนี้

หมู่บ้าน	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หมายเลขโทรศัพท์
หมู่ที่ ๑ บ้านสามพัน	นายธีรภัทร์ บานชื่น	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑	๐๘-๖๗๑๒-๓๒๘๓
หมู่ที่ ๒ บ้านขอนพอ	นายปิยะรัก ลิ้มวงศ์	กำนันตำบลไทรขึง	๐๘-๙๐๕๖-๐๙๐๑
หมู่ที่ ๓ บานควนสว่างวัฒนา	นายประสิทธิ์ หอมประกอบ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๓	๐๘-๒๘๒-๑๔๔๓
หมู่ที่ ๔ บ้านควนกอ	นายพิมล เขียวสวัสดิ์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๔	๐๘-๑๐๑๑-๘๘๕๓
หมู่ที่ ๕ บ้านนิคมสร้างตนเอง พระราชประสงค์ ๑,๕	นายชวน พุฒทอง	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๕	๐๘-๑๗๘๗-๒๑๘๕
หมู่ที่ ๖ บ้านไสท้อน	นายจุรีย์ เพชรพัฒน์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๖	๐๘-๑๐๙๑-๒๐๘๕
หมู่ที่ ๗ บ้านบางน้ำเย็น	นายวิรัช สวนนุช	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๗	๐๘-๗๑๑๐-๙๑๔๐
หมู่ที่ ๘ บ้านควนยอ	นายมโน เข็มเพชร	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๘	๐๙-๑๙๖๔-๙๘๗๓
หมู่ที่ ๙ บ้านนิคมสร้างตนเอง พระราชประสงค์ ๒	นายสมเชาว์ พรหมแก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๙	
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหาดเจริญ	นายเลอพงษ์ มลิวัลย์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๐	๐๘-๒๒๘๙-๔๐๕๒
หมู่ที่ ๑๑ บ้านไสดง	นายคล่อง ชูทรัพย์ทวี	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๑	๐๘-๖๒๘๒-๘๙๐๐
หมู่ที่ ๑๒ บ้านนิคมสร้างตนเองพระราชประสงค์ ๓	นายสมใจ จันทร์ช่วง	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๒	๐๘-๙๒๘๗-๕๙๙๖
หมู่ที่ ๑๓ บ้านนิคมสร้างตนเอง พระราชประสงค์ ๔	นายพรสุริยันต์ ทองล้วน	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๓	๐๘-๗๒๘๙-๔๐๕๒

๒.๑ เขตการปกครอง

มีเขตการปกครอง พื้นที่ทั้งหมด ๑๔๔ ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น รวม ๑๓ หมู่บ้าน ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อตำบลพ่วงพรมคร อำเภอเคียนซา จังหวัดเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันออก ติดต่อตำบลสาคู อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศใต้ ติดต่อตำบลสองแพรก อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลคลองน้อย อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ

๑. โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายใน ระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้าง ส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การ บริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๗ งานหลัก ดังนี้

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

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การ จัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังน

๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๒.๒ งานการเงินและบัญชี
๒.๓ งานพัฒนารายได้
๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานหลัก 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 ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย การแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน 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 โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย

วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
	<u>สำนักปลัด อบต.</u> (๐๑)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๖	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	**ว่าง กำหนดเพิ่ม**
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	
๘	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	**ว่าง**

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ยุบเลิก
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๖	ยาม	-	-	๑	-	
	<u>กองคลัง</u> (๐๔)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ว่าง
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	<u>กองช่าง</u> (๐๕)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๒๕	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
๒๖	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
๒๗	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	ว่าง กำหนดเพิ่ม
๒๘	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	ว่าง
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด)	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๓๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ)	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๓๒	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	<u>กองการศึกษาฯ</u> (๐๘)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	**ว่าง**
๓๔	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๖๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๖๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	
๓๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๖๗-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	
๓๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	ว่าง
๓๘	ครู	-	-	๑	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๓๙	**ศพด.อบต.ไทรขึง**
๓๙	ครู	-	-	๑	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๑	ว่าง **ศพด.อบต.ไทรขึง**
๔๐	ครู	-	-	๑	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๒	**ศพด.อบต.ไทรขึง**
๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	-	ว่าง กำหนดเพิ่มการสรรหากระทำได้เมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตราจากกรมฯ (ศพด.อบต.ไทรขึง)
๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	-	ว่าง กำหนดเพิ่มการสรรหากระทำได้เมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตราจากกรมฯ (ศพด.อบต.ไทรขึง)
๔๓	ครู	-	-	๑	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๐	**ศพด.บ้านไสท้อน**

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๔๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	-	ว่าง กำหนดเพิ่มการสรรหากระทำได้เมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตราจากกรมฯ (ศพด.บ้านไสท้อน)
๔๕	ครู	-	-	๑	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๓	ศพด.บ้านควนยอ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	ศพด.อบต.ไทรขึง
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	-	ศพด.อบต.ไทรขึง
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	-	ศพด.อบต.ไทรขึง
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	-	ศพด.บ้านไสท้อน
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	-	ศพด.บ้านไสท้อน
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	-	ศพด.บ้านควนยอ
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> (๑๒)					
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>					
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	

แผนภูมิแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุวรรณาราม (๑๐)

(นายวิรัช ชูเชิดชู)

รองผู้อำนวยการโรงเรียน (๑)

- งานบริหารวิชาการ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานนิเทศการศึกษา
- งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- งานประกันคุณภาพการศึกษา
- งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- งานวัดผลและประเมินผลการเรียน
- งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- งานพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน
- งานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- งานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง
- งานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการ
- งานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการกับเศรษฐกิจพอเพียง
- งานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการกับการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- งานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- งานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว
- งานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น
- งานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์
- งานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
- งานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิเด็ก
- งานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณีเด็ก
- งานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงาน

โครงสร้างการบริหารงานของ กสทช.

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (๑)
(ในฐานะฝ่ายเลขานุการ)

สำนักงานเลขาธิการ กสทช.
(๑) (ในฐานะ) ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ กสทช.
ผู้ช่วยเลขาธิการ กสทช. (๑)
ผู้ช่วยเลขาธิการ กสทช. (๑)
ผู้ช่วยเลขาธิการ กสทช. (๑)

สำนักงานกฎหมาย
(๑) (ในฐานะ) ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมาย
ผู้ช่วยเลขาธิการ กสทช. (๑)
ผู้ช่วยเลขาธิการ กสทช. (๑)

สำนักงานตรวจสอบภายใน
(๑) (ในฐานะ) ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน

สำนักงานคณะกรรมการ กสทช.
(๑) (ในฐานะ) ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ กสทช.
ผู้ช่วยเลขาธิการ กสทช. (๑)
ผู้ช่วยเลขาธิการ กสทช. (๑)

| | | |

ผังแสดงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดเขาสมอคอน (องค์การมหาชน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาสมอคอน (องค์การมหาชน) (๑)
งานบริหารงานบุคคล
๑. งานวางแผนอัตรากำลัง (๑)
๒. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (๑)
๓. งานเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัย (๑)
๔. งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (๑)
๕. งานเลื่อนขั้นเงินเดือน (๑)
๖. งานออกจากราชการ (๑)
๗. งานประเมินผลการปฏิบัติงาน (๑)
๘. งานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (๑)
๙. งานสวัสดิการและนันทนาการ (๑)
๑๐. งานประสานและส่งเสริมการบริหารงานบุคคล (๑)
งานบริหารงานวิชาการ
๑. งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (๑)
๒. งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (๑)
๓. งานวัดและประเมินผลการเรียน (๑)
๔. งานนิเทศการศึกษา (๑)
๕. งานแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ (๑)
๖. งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (๑)
๗. งานประกันคุณภาพการศึกษา (๑)
๘. งานประสานและส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ (๑)
งานบริหารงานงบประมาณ
๑. งานจัดทำงบประมาณ (๑)
๒. งานการเงิน (๑)
๓. งานบัญชี (๑)
๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน (๑)
๕. งานประสานและส่งเสริมการบริหารงานงบประมาณ (๑)
งานบริหารทั่วไป
๑. งานธุรการ (๑)
๒. งานสารบรรณ (๑)
๓. งานประชาสัมพันธ์ (๑)
๔. งานอาคารสถานที่ (๑)
๕. งานรักษาความปลอดภัย (๑)
๖. งานประสานและส่งเสริมการบริหารงานทั่วไป (๑)

ដែលមានតម្លៃលើសពីប្រាំលានរៀល (៥.០០០.០០០៛) ប៉ុន្តែមិនលើសពីដប់លានរៀល (១០.០០០.០០០៛)

ការដាក់ស្នើសុំអាជ្ញាប័ណ្ណសម្រាប់ការដឹកជញ្ជូនទំនិញ

ដែលមានតម្លៃលើសពីដប់លានរៀល (១០.០០០.០០០៛)

ការដាក់ស្នើសុំអាជ្ញាប័ណ្ណសម្រាប់ការដឹកជញ្ជូនទំនិញ

ការដាក់ស្នើសុំអាជ្ញាប័ណ្ណសម្រាប់ការដឹកជញ្ជូនទំនិញ

ដែលមានតម្លៃលើសពីប្រាំលានរៀល (៥.០០០.០០០៛)

ដែលមានតម្លៃលើសពីដប់លានរៀល (១០.០០០.០០០៛)

- ច្បាប់ស្នើសុំ ១ ច្បាប់ (ទាញយកពីគេហទំព័រ)
- ច្បាប់ចម្លងអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ឬ/និង លិខិតឆ្លងដែន ឬ/និង សៀវភៅស្នាក់នៅ ឬ/និង សៀវភៅគ្រួសារ ឬ/និង សំបុត្រកំណើត ឬ/និង សៀវភៅបញ្ជីឈ្មោះ ឬ/និង សៀវភៅបញ្ជីឈ្មោះបោះឆ្នោត ឬ/និង លិខិតបញ្ជាក់ការតាំងទីលំនៅ ឬ/និង លិខិតបញ្ជាក់ការតាំងទីលំនៅបណ្តោះអាសន្ន ឬ/និង លិខិតបញ្ជាក់ការតាំងទីលំនៅជាជនភៀសខ្លួន ឬ/និង លិខិតបញ្ជាក់ការតាំងទីលំនៅជាជនត្រឡប់មកវិញ ឬ/និង លិខិតបញ្ជាក់ការតាំងទីលំនៅជាជនត្រឡប់មកវិញដោយស្ម័គ្រចិត្ត ឬ/និង លិខិតបញ្ជាក់ការតាំងទីលំនៅជាជនត្រឡប់មកវិញដោយបង្ខំ ឬ/និង លិខិតបញ្ជាក់ការតាំងទីលំនៅជាជនត្រឡប់មកវិញដោយស្ម័គ្រចិត្តដែលមានការជួយសម្រួលពីអង្គការអន្តរជាតិ ឬ/និង លិខិតបញ្ជាក់ការតាំងទីលំនៅជាជនត្រឡប់មកវិញដោយបង្ខំដែលមានការជួយសម្រួលពីអង្គការអន្តរជាតិ ឬ/និង លិខិតបញ្ជាក់ការតាំងទីលំនៅជាជនភៀសខ្លួន

| | | |

ส่วนที่ ๓
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็น แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เมล็ดพันธุ์ที่ดี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันใด การคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กรฉันนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง โดย งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคนตาม คุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง และแจ้งข่าว ประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอพระแสง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคล ทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความได้เปรียบ ในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ระยะยาว บุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสมของ หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิตัล การสร้าง จิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการและความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการ ให้กับบุคลากรทุกคน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจน ความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อให้สามารถรองรับต่อภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง และแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนไทรขึง ประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้ คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

๒.๒ รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ประจำปี งบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความรู้สามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของ ผู้เข้ารับการพัฒนา

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สิ่งสำคัญในการักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น องค์การบริหาร ส่วนตำบลไทรขึง โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และยกย่อง ชมเชย บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปี

๓.๒ ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

๓.๓ กำหนดให้การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น

๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศผล/ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็น การยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๓.๖ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้น เงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรีบนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง พิจารณาโดยด่วน

๓.๘ ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่ กำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงทราบ โดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๔.๓ จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

ส่วนที่ ๔

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็น การรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็น แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงได้ดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เมล็ดพันธุ์ที่ดี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันใด การคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กรฉันนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง โดย งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคนตาม คุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

๑.๑แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๔. การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง และแจ้งข่าว ประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอพระแสง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคล ทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๑.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

(๓) ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

(๔) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรระยะยาว บุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปใน การปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิตัล การสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการและความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการ ให้กับบุคลากรทุกคน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจน ความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เพื่อให้สามารถรองรับต่อภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง และแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้ คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

(๒) รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความรู้สามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของ ผู้เข้ารับการพัฒนา

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

(๔) จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๒.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

(๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

(๓) จัดทำและดำเนินการตามแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(๔) รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

(๕) อนุญาต/อนุมัติให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง เข้าร่วมการฝึกอบรมโครงการ/หลักสูตรต่าง ๆ

(๖) ประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตาม เกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สิ่งสำคัญในการักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และยกย่อง ชมเชย บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

๓.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) สำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปี

(๒) กำหนดให้การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น

(๓) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

(๔) จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศผลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการ ยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๕) ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

(๖) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อน ขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรีบนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง พิจารณาโดยด่วน

(๗) ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่ กำหนด

๓.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

(๒) ประกาศผลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผล การปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบ การประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๓) ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

(๔) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

(๕) ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไปให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลา ที่กำหนด จำนวน ๖ ราย

(๖) ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ ระยะเวลากำหนด จำนวน ๑๑ ราย

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง โดยทุกหน่วยงาน ต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ทราบ โดยเร็ว

(๒) การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง จะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

(๓) จัดทำช่องทางการร้องเรียน ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

๔.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงทราบ โดยเร็ว

(๒) แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วน ตำบลไทรขึงจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก จำนวน ๓ ราย คือ แต่งตั้งครู คศ.๑ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในอันดับ คศ.๒ จำนวน ๒ ราย และแต่งตั้งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย

(๓) จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ดังนี้

๑) ทางโทรศัพท์ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง หมายเลข ๐-๗๗๓๑๐-๗๑๕ ในวัน และเวลาราชการ

๒) ทางโทรสาร สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง หมายเลข ๐-๗๗๓๑๐-๗๑๖ ในวัน และเวลาราชการ

๓) งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

๔) ทางไปรษณีย์ เป็น หนังสือร้องเรียนถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง โดยตรงตามที่อยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

๕) เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ที่ www.saikhueng.go.th

๖) ทาง facebook องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

ส่วนที่ ๕
ผลการวิเคราะห์การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจ ได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. กระบวนการสรรที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงได้คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

๔. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทัน ต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่มีความยุติธรรม ไม่ใช้ระบบคุณธรรมแต่ใช้ระบบอุปถัมภ์แทน

๒. ข้อเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็น เอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารบริหารงาน บุคคลท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้ อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ใน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ความส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

๓. ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้ โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจน การพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงานระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ใน การปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น