Remove Watermark Now



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

parliament

(นายกันตพล เบญจพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

Remove Watermark Now



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

pdfelement

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

Remove Watermark Now

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

pdfelement

Remove Watermark Now

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๙

pdfelement

Remove Watermark Now

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

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. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

pdfelement

Remove Watermark Now

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

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

pdfelement

Remove Watermark Now

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) 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. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

pafelement

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) 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

Remove Watermark Now

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

pdfelement

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	๓,๕๖๔ ครัวเรือน
จำนวนประชากรรวมทั้งหมด	๙,๗๒๕ คน
จำนวนเพศชาย	๔,๘๒๙ คน
จำนวนเพศหญิง	๔,๘๙๖ คน

pdfelement

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ปัญหาด้านสังคม

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

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

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

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาป่าเสื่อมโทรมน้ำเสียจาก ชุมชน โรงงานทำยางแผ่น ฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงงานปาล์มน้ำมัน
๕.๒ น้ำในคลองธรรมชาติ มีปริมาณน้อยในฤดูแล้ง ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค – บริโภค ได้
๕.๓ ห้วยหนอง คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๕.๔ อุทกภัย น้ำป่าไหลหลาก ขาดการวางระบบระบายน้ำ
๕.๕ ขยะมูลฝอยมีปริมาณเพิ่มขึ้น ขาดการกำจัดที่ถูกต้อง
๕.๖ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติไม่ได้รับการพัฒนา
๕.๗ ขาดการบูรณาการจากหน่วยงานราชากรที่เกี่ยวข้อง

pdfelement

Remove Watermark Now

๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ

๖.๒ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการดูแลรักษาสุขภาพที่ถูกต้อง

๖.๓ แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่ทันสมัย

๗.๒ บุคลากรดูแลเด็กไม่สอดคล้องกับปริมาณเด็ก

๗.๓ คนรุ่นหลังไม่ให้ความสำคัญในการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการสร้างถนนเพิ่ม วางท่อระบายน้ำ,สร้างสะพาน คสล. , ขุดลอกคลอง

๑.๒ ก่อสร้างระบบประปาให้เพียงพอ

๑.๓ อยากติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น, ขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน

๑.๔ ให้ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ เพิ่มศักยภาพทางด้านการผลิต

๒.๒ ให้มีการฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ ให้สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์แก่กลุ่มอาชีพ

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยแก่ประชาชน

๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติด

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการกีฬา

๓.๓ จัดให้มีการอบรมการประกอบอาชีพระยะสั้น

๓.๔ ต้องการให้ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ,คนพิการ อย่างทั่วถึง

๔. ความต้องการเมืองการบริหาร

๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ จัดหาบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๔.๒ เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอและมีความพร้อมกับภารกิจหน้าที่ของ อบต.

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง และแหล่งน้ำธรรมชาติ

๕.๒ อบรมให้ความรู้ในการคัดแยกขยะ

๕.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติและคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๕.๔ จัดเตรียมเครื่องมือ ในการป้องกันสาธารณภัยต่างๆ ให้พร้อม

pafelement

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๖.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ เรื่อง การป้องกันโรคระบาดต่างๆ

๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากชุมชนให้มากขึ้น

๖.๓ ให้มีการป้องกันและรณรงค์ กำจัดยุงลายและโรคพิษสุนัขบ้า

๖.๔ ให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อสื่อการเรียนที่ทันสมัย

๗.๒ ฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้ประชาชน

๗.๓ รณรงค์ให้มีคนรุ่นหลังสำนึกรักในบ้านเกิด และรักวัฒนธรรมไทย

๗.๔ สร้างกิจกรรมนันทนาการ สถานที่เล่นกีฬา เพื่อความปรองดอง สมานฉันท์

๗.๕ จัดหาบุคลากร ให้สอดคล้องกับปริมาณเด็ก

๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

วิสัยทัศน์การพัฒนาของตำบลไทรขึง

ยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บูรณาการสิ่งแวดล้อม พร้อมสวัสดิการสังคม บนพื้นฐานความอยู่ดีของประชาชน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

pdfelement

กลยุทธ

๑. บูรณาการและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

๒. พัฒนาศักยภาพด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ

๓. และส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. สร้างความเข้มแข็ง และรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๕. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

๖. ทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี จารีตปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ

๘. ส่งเสริม สนับสนุนการบริการด้านสาธารณสุข

๙. ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และยกระดับมาตรฐานด้านการท่องเที่ยว และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

๑๐. ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสร้างเครือข่ายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๑. พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

๑๒.ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

Remove Watermark Now

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend) ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม การศึกษา ผังเมือง เทคโนโลยี ด้านทรัพย์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

จุดแข็ง (Strenght : S)

๑.มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการชัดเจน ครอบคลุมภารกิจอำนาจหน้าที่
๒.ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายภายใต้กรอบของกฎหมาย
๓.พนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
๔.มีส่วนราชการหลายส่วนในพื้นที่ ทำให้เกิดความสะดวกในการประสานงาน
๕.มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ มีแหล่งน้ำเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม
๖.การคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งจังหวัดอื่นได้

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นมีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๒ .เกษตรกรบางส่วนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินของตัวเอง
๓. ประชาชนบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม
๔. เกษตรกรในพื้นที่นิยมการปลูกพืชเชิงเดี่ยวเพียงอย่างเดียว
๕. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนการผลิตสูง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน
๗. ทัศนคติของประชาชนในการปรับเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา

การประเมินสถานการสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

โอกาส (Oportunity : O)

๑. ได้รับงบประมาณ ความร่วมมือ และอื่นๆจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น
๒. กฎหมายกระจายอำนาจเอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในระดับชุมชน/ครัวเรือน
๔. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๒ แห่ง ตั้งอยู่ครอบคลุมพื้นที่อย่างเพียงพอ
๕. มีสถานศึกษาทุกระดับในพื้นที่ และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพ ในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
๖. การขยายเส้นทางคมนาคมเพื่อเชื่อมโยงกับพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้การติดต่อสะดวกขึ้น สามารถรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจและการลงทุน
๗. มีทุนทางสังคม มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีความหลากหลาย
๘. มีพื้นที่มีศักยภาพในการทำเกษตรกรรม

pdfelement

อุปสรรค (Threat :T)

๑. นโยบายรัฐบาล หรือนโยบายจังหวัดบางอย่าง ไม่สอดรับกับปัญหาหรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๒.องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาและไม่สามารถพัฒนาครอบคลุมปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง

๓. ปัญหาสภาวะพืชผลทางการเกษตรราคาตกต่ำ

๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขตลอดเวลา

๕. การจัดสรรงบประมาณ ระยะเวลาการการอนุมัติงบประมาณจากส่วนกลางไม่สอดคล้องกับระยะเวลาดำเนิน

๖. ประชาชนมีฐานความรู้ ความคิด ทัศนคติที่แตกต่างกัน และขาดความร่วมมือในการพัฒนา

๗. ภารกิจถ่ายโอนเพิ่มมากขึ้น แต่ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ก่อสร้างและปรับปรุงด้านถนน ประปา ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะชุมชน และสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน

pdfelement

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม

- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมและจัดสวัสดิการสังคม
- ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ลดปัญหาอาชญากรรม
- รักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างชุมชนเข้มแข็ง
- ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเฝ้าระวังในชุมชนเสี่ยงภัย

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

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

๔. ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข

- ส่งเสริมความรู้ด้านสาธารณสุข การสร้างเสริมสุขภาพชุมชน
- การดูแลสุขภาพอนามัย การป้องกันและควบคุมโรค การคัดแยกขยะ

Remove Watermark Now

๕. ยุทธศาสตร์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- การพัฒนาส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว สวนสาธารณะ
- การบริหารจัดการขยะ และรักษาความสะอาดในชุมชน

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร

- การพัฒนาประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการเมืองการปกครอง
- การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและระบบบริหารจัดการ
- การพัฒนาอาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี
- การพัฒนาการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ให้ความสำคัญการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิต และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก*กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒* ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

pdfelement

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 วัด โรงเรียน ไม่ได้ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉะนั้นการจะทำการปรับปรุง ซ่อมแซม จึงไม่สามารถทำได้

๒. พื้นที่ตำบลไทรขึงบางส่วนเป็นพื้นที่เกิดอุทกภัยซ้ำซาก โครงสร้างพื้นฐานได้รับความเสียหาย สิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมแซม

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา๑๖ (๑๙))

pdfelement

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลไทรขึง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน ผู้พิการ คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และการดูแลเรื่องสุขภาพ

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงมีพื้นที่รับผิดชอบกว้าง ทำให้การบริหารงานหรือการประสานงานอาจล่าช้าหรือไม่ทั่วถึง

โอกาส

๑. ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจำนวน ๒ แห่ง และมีโรงพยาบาลชุมชนจำนวน ๒ แห่ง อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียง

๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

อุปสรรค

มีข้อจำกัดทางด้านระเบียบและหนังสือสั่งการ บางกรณี ไม่สามารถดำเนินการได้

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

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง

๒. มีเครือข่ายจิตอาสาในการสนับสนุนการจัดระเบียบชุมชน เช่น อพปร. , กู้ชีพ

จุดอ่อน

๑. กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นตำแหน่ง ว่าง ทำให้ขาดผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

โอกาส

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

อุปสรรค

๑. สาธารณภัยเป็นปัญหาที่นอกเหนือการควบคุมทำให้ยากต่อการบริหารจัดการ

๒. หลายพื้นที่ในเขตความรับผิดอชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เป็นพื้นที่ราบลุ่มต่ำ และเป็นพื้นที่รองรับน้ำ ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก

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

๑. สภาพพื้นที่เอื้ออำนวยต่อการทำการเกษตร

๒. มีการรวมกลุ่มปาล์มน้ำมันในรูปแบบสหกรณ์

จุดอ่อน

การรวมกลุ่มด้านอาชีพไม่เข้มแข็ง

โอกาส

๑. มีโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๒. มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

อุปสรรค

ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อประชาชนของตำบลไทรขึง ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน

pdfelement

Remove Watermark Now

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๖๗ (๗))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

๑. มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานดังกล่าวโดยตรง

๒. ชุมชนตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

๑. ประชาชนในชุมชนยังไม่เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ชุมชนไม่ให้ความสำคัญในการคัดแยกขยะในครัวเรือน

โอกาส

๑. ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านสิ่งแวดล้อมจากกองทุนไฟฟ้า

อุปสรรค

๑. ข้อระเบียบและกฎหมายที่ต้องถือปฏิบัติในด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีข้อจำกัดในการบังคับใช้

๒. ไม่มีการกระจายอำนาจด้านสิ่งแวดล้อมให้ท้องถิ่นอย่างจริงจัง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๕)(๑๘))

pdfelement

Remove Watermark Now

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายส่งเสริมด้านการจัดการศึกษา และส่งเสริม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น

๒. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อรองรับเด็กในพื้นที่อย่างเพียงพอ

จุดอ่อน

๑. บุคลากรทางการศึกษาไม่สอดคล้องกับจำนวนเด็กในความรับผิดชอบ

๒. ไม่มีการจดบันทึกประวัติความเป็นมา ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

โอกาส

๑. มีโรงเรียนในสังกัด สพฐ.ในพื้นที่

๒. มีวัดครอบคลุมทุกพื้นที่

อุปสรรค

การจัดการงบประมาณด้านการจัดการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังไม่มีความชัดเจนและไม่แน่นอน

pdfelement

<u>๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</u>

(๑) สนับสนุนหน่วยงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๖๖) ตามอำนาจหน้าที่ของอบต.

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

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

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๖๖)

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน (มาตรา ๖๖,๖๗))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้ทราบปัญหาและแก้ไขได้ทันท่วงที

Remove Watermark Now

จุดอ่อน

ขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเฉพาะทางและขาดการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่

โอกาส

มีกฎหมายและระเบียบรองรับในการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น

อุปสรรค

การบริหารจัดการร่วมกันระหว่างหน่วยงานมีข้อจำกัดในการบริหารจัดการร่วมกัน

<u>หมายเหตุ</u> : 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 มาวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ทำให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ควรกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง สามารถจัดบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

<u>ภารกิจรอง</u>

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

Remove Watermark Now

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 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีจำนวนทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา แต่เนื่องจากปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีภารกิจงานทางด้านกฎหมาย เกี่ยวกับการวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย และเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ แต่ยังขาดเจ้าหน้าทผู้รับผิดชอบเฉพาะด้าน จึงต้องกำหนดตำแหน่งนิติกรเพิ่ม และประกอบกับงานสวัสดิการสังคมปัจจุบันมีภารกิจงานที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานอยู่แล้ว จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ส่วนงานด้านโครงสร้างพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้กำหนดไว้เป็นภารกิจหลักในการพัฒนา โดยปัจจุบัน มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น จึงต้องกำหนดตำแหน่งนายช่างโยธาเพิ่ม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน ๓ ศูนย์ ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนนักเรียนของแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มมากขึ้น และประกอบกับปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้มีการขยายและปรับปรุงอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเป็นการรองรับนักเรียนที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็กเพิ่ม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

pdfelement

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** - งานสารบรรณ และข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานอาคารและสถานที่ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๑.๒ งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานกฎหมายและคดี - งานกิจการสภา อบต. - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต. - งานรักษาความสะอาด - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	**๑. สำนักปลัด** **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** - งานสารบรรณ และข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานอาคารและสถานที่ - งานกิจการสภา อบต. - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๑.๒ งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต. - งานรักษาความสะอาด - งานคุ้มครองผู้บริโภค - *งานออกใบอนุญาตตามข้อบัญญัติสาธารณสุข - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	- งานคุ้มครองผู้บริโภค **(กำหนดไว้ในงานสาธารณสุขฯ)** - งานกิจการสภา อบต. - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล **(กำหนดไว้ในงานบริหารทั่วไป)** - งานกฎหมายและคดี **(แยกไปเป็นงานลำดับที่ ๑.๖)** *กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

pdfelement

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อย - งานหน่วยกู้ชีพกู้ภัย - งานศูนย์ อปพร. - งานศูนย์วิทยุ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและส่งเสริมอาชีพ** - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพ - งานสารบรรณ/สวัสดิการสังคม - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	**๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อย - งานหน่วยกู้ชีพกู้ภัย - งานศูนย์ อปพร. - งานศูนย์วิทยุ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและส่งเสริมอาชีพ** - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพ - งานสารบรรณ/สวัสดิการสังคม - *งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๑.๖ * งานกฎหมายและคดี** - งานตรวจร่างข้อบัญญัติ - งานวินิจฉัยปัญหาทางกฎหมาย - งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี - งานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานส่วนตำบล - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	*กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง *กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ด้านการเมืองการบริหาร

pdfelement

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

pdfelement

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

pdfelement

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานการเงินและบัญชีสถานศึกษา - งานพัสดุสถานศึกษา - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป - งานข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา - งานธุรการ - งานรับ- ส่งหนังสือ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	**๔. กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม** **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานการเงินและบัญชีสถานศึกษา - งานพัสดุสถานศึกษา - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๔.๓ *งานกีฬาและนันทนาการ** - งานกิจกรรมสันทนาการต่างๆ ที่ส่งเสริมนักเรียน เยาวชน ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไปใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และเกิดสุขภาวะที่ดี - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๔.๔ งานธุรการ** - งานบริหารทั่วไป - งานข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา - งานธุรการ - งานรับ- ส่งหนังสือ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย **๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	-งานบริหารทั่วไป -งานข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา -งานธุรการ -งานรับ -ส่งหนังสือ **(กำหนดไว้ในข้อ ๔.๔ งานธุรการ)** *กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

pdfelement

Remove Watermark Now

๘.๑ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริการส่วนตำบลไทรขึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนตำบลไทรขึง โดยกำหนดภารกิจหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาความต้องการของประชาชน ซึ่งภารกิจมีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และพระราชบัญญัติกระจายอำนาจ การดำเนินการเพื่อให้ภารกิจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต้องใช้อัตรากำลังคนเข้ามาขับเคลื่อนภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้วิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบันและที่จะต้องใช้อีก ๓ ปีข้างหน้า โดยได้เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการพิจารณา ว่าแต่ละส่วนราชการมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง เป็นจำนวนเท่าใดแล้ว จำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง ระดับ ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ซึ่งคิดเวลาปฏิบัติงาน ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปี จากการวิเคราะห์ปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมดองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ยังมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังดังกล่าวอยู่ โดยมีบางภารกิจที่ต้องปรับลด คือตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ซึ่งปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มี นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ซึ่งสามารถทำหน้าที่และรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีปริมาณงานที่เหมาะสม ส่วนภารกิจงานกฎหมายและคดี องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงยังมีภารกิจงานและยังไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะด้าน จึงต้องกำหนดตำแหน่งนิติกร ส่วนงานด้านโครงสร้างพื้นฐานถือว่าเป็นภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง มีพื้นที่ ๑๔๔ ตารางกิโลเมตร และปัจจุบันมีภารกิจงานที่เพิ่มมาขึ้น จึงต้องกำหนดตำแหน่งนายช่างโยธาเพิ่ม ส่วนกองการศึกษาฯ มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก เพิ่มอีกจำนวน ๓ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณเด็ก และประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลเปรียบเทียบอัตรกำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงที่มีขนาด งบประมาณ ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ส่วนราชการ	ผลการคำนวณค่างาน	กรอบอัตากำลังปัจจุบัน	กำหนดเพิ่ม	ปรับลด	หมายเหตุ
บริหาร	๒.๐๘	๑.ปลัด อบต.(กลาง) ๒.รองปลัด อบต. (ต้น)	-	-	ปริมาณงานมีความเหมาะสม และประกอบกับอัตรากำลังที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สำนักปลัด	๑๗.๗๑	๑.หัวหน้าสำนักปลัด ๒.นักทรัพยากรบุคคล ๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔.นักวิชาการสาธารณสุข ๕.นักพัฒนาชุมชน ๖.เจ้าพนักงานธุรการ ๗.เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๘.เจ้าพนักงานป้องกัน ๙.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑๑.พนักงานขับรถยนต์ ๑๒.ยาม รวม ๑๓ ตำแหน่ง	นิติกร	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ปริมาณงานมีความเหมาะสม และประกอบกับอัตรากำลังที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

pdfelement

Remove Watermark Now

ส่วนราชการ	ผลการคำนวณค่างาน	กรอบอัตากำลังปัจจุบัน	กำหนดเพิ่ม	ปรับลด	
กองคลัง	๑๕.๒๕	๑.ผู้อำนวยการกองคลัง(ต้น) ๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ๓.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๔.เจ้าพนักงานพัสดุ ๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ รวม ๗ ตำแหน่ง	-	-	ปริมาณงานมีความเหมาะสมและประกอบกับอัตรากำลังที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
กองช่าง	๑๐.๕๓	๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (ต้น) ๒.วิศวกรโยธา ๓.นายช่างโยธา ๔.เจ้าพนักงานประปา ๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๖.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด) ๗.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ) ๘.พนักงานขับรถยนต์ รวม ๙ อัตรา	นายช่างโยธา	-	ปริมาณงานมีความเหมาะสมและประกอบกับอัตรากำลังที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
กองการศึกษาฯ	๑๘.๘๖	๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ๒.นักวิชาการศึกษา ๓.เจ้าพนักงานธุรการ ๔.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕.เจ้าพนักงานพัสดุ ๖.ครู ๕ อัตรา ๗.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๘.ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๕ อัตรา รวม ๑๙ อัตรา	ครูผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา	-	ปริมาณงานมีความเหมาะสมและประกอบกับอัตรากำลังที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

pdfelement

Remove Watermark Now

ส่วนราชการ	ผลการคำนวณค่างาน	กรอบอัตากำลังปัจจุบัน	กำหนดเพิ่ม	ปรับลด	หมายเหตุ
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑.๒๘	๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	ปริมาณงานมีความเหมาะสม และประกอบกับอัตรากำลังที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัด จำนวน ๑๓ อัตรา

กองคลัง จำนวน ๗ อัตรา

กองช่าง จำนวน ๙ อัตรา

กองการศึกษาฯ จำนวน ๑๙ อัตรา

นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

<u>รวม ๕๑ อัตรา</u>

pdfelement

อปท.	ประเภท	งบประมาณ	จำนวนอัตรากำลัง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖				ค่าใช้จ่าย ม.๓๕		
			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
อบต.สินเจริญ	สามัญ	๕๕,๑๙๕,๑๐๐	๒๑		๒๗	๔๘	๒๐.๓๗	๑๙.๙๗	๑๙.๕๗
อบต.คลองฉนวน	สามัญ	๕๐,๙๒๔,๖๐๙	๒๘		๒๓	๕๑	๒๐.๓๙	๒๐.๕๖	๒๐.๒๑
อบต.สองแพรก	สามัญ	๔๐,๓๐๐,๐๐๐	๒๘		๒๓	๕๑	๒๘.๘๙	๒๘.๔๕	๒๘.๐๑
อบต.บางสวรรค์	สามัญ	๖๕,๐๐๐,๐๐๐	๓๑	๑	๑๘	๕๐	๑๘.๙๒	๑๘.๙๓	๑๘.๖๕

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง นำผลการวิเคราะห์มาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

Remove Watermark Now

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานส่วนตำบล									
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)									
นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	ปก/ชก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา-สาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ยาม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของสำนักปลัด		**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	-๑/+๑	-	-	
กองคลัง (๐๔)									
นักบริหารงานการคลัง(ผอ.กองคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

pdfelement

Remove Watermark Now

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองคลัง		**๗**	**๗**	**๗**	**๗**	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
นักบริหารงานช่าง(ผอ.กองช่าง)	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	-	-	กำหนดเพิ่ม
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	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองช่าง		**๔**	**๔**	**๔**	**๔**	**+๑**	-	-	
กองการศึกษา ฯ (๐๘)									
นักบริหารงานศึกษา	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	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (ศพด.อบต.ไทรขึง) (เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ศพด.อบต.ไทรขึง) (เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ศพด.อบต.ไทรขึง) (เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

pdfelement

Remove Watermark Now

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.ไทรขึง)		-	๒	๒	๒	+๒	-	-	*กำหนดเพิ่มการสรรหาตำแหน่งดังกล่าวกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
ครู (ศพด.บ้านไสท้อน) (เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.บ้านไสท้อน)		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่มการสรรหาตำแหน่งดังกล่าวกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
ครู (ศพด.บ้านควนยอ) (เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.ไทรขึง)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.ไทรขึง)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.บ้านไสท้อน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.บ้านไสท้อน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.บ้านควนยอ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองการศึกษา ฯ		**๑๖**	**๑๙**	**๑๙**	**๑๙**	**+๓**	**-**	**-**	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น		**๔๗**	**๕๑**	**๕๑**	**๕๑**	**-๑/+๕**	**-**	**-**	

pdfelement

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	(๔๑,๙๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	(หัวหน้าสำนักปลัด) (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๐.๒๒๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๙๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๐๔๐	(๒๔,๔๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	**กำหนดเพิ่ม**
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๙๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕.๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	(๒๑,๑๙๐)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๓๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๕๖๐	๒๕๑,๒๘๐	๒๖๑,๓๖๐	(๑๙,๓๕๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๔,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	(๑๒,๙๐๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๘๘๐	๑๔๐,๒๘๐	๑๔๕,๙๒๐	(๑๐,๘๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

pdfelement

Remove Watermark Now

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	(๒๒,๖๐๐)
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	(๑๐,๑๘๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	(๑๐,๙๑๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๒๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๕	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	(๑๘,๘๑๐)
๒๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	**กำหนดเพิ่ม**
๒๗	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	(๑๓,๔๖๐)
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด) (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	(๑๕,๖๐๐)

pdfelement

Remove Watermark Now

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ) (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	(๑๒,๙๔๐)
๓๑	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	(๑๐,๕๙๐)
	<u>กองการศึกษาฯ (๐๘)</u>																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๙๐)
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	(๒๐,๓๖๐)
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๗	ครู ศพด.อบต.ไทรขึง	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๘	ครู ศพด.อบต.ไทรขึง	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๙	ครู (ศพด. อบต.ไทรขึง)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน) ว่างเดิม
๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด. อบต.ไทรขึง)	-	๒	-	๐	๐	๒	๒	๒	+๒	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่มการสรรหาตำแหน่งกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
๔๑	ครู (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก(บ้านไสท้อน)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่มการสรรหาตำแหน่งกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมฯ
๔๓	ครู ศพด.บ้านควนยอ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

pdfelement

Remove Watermark Now

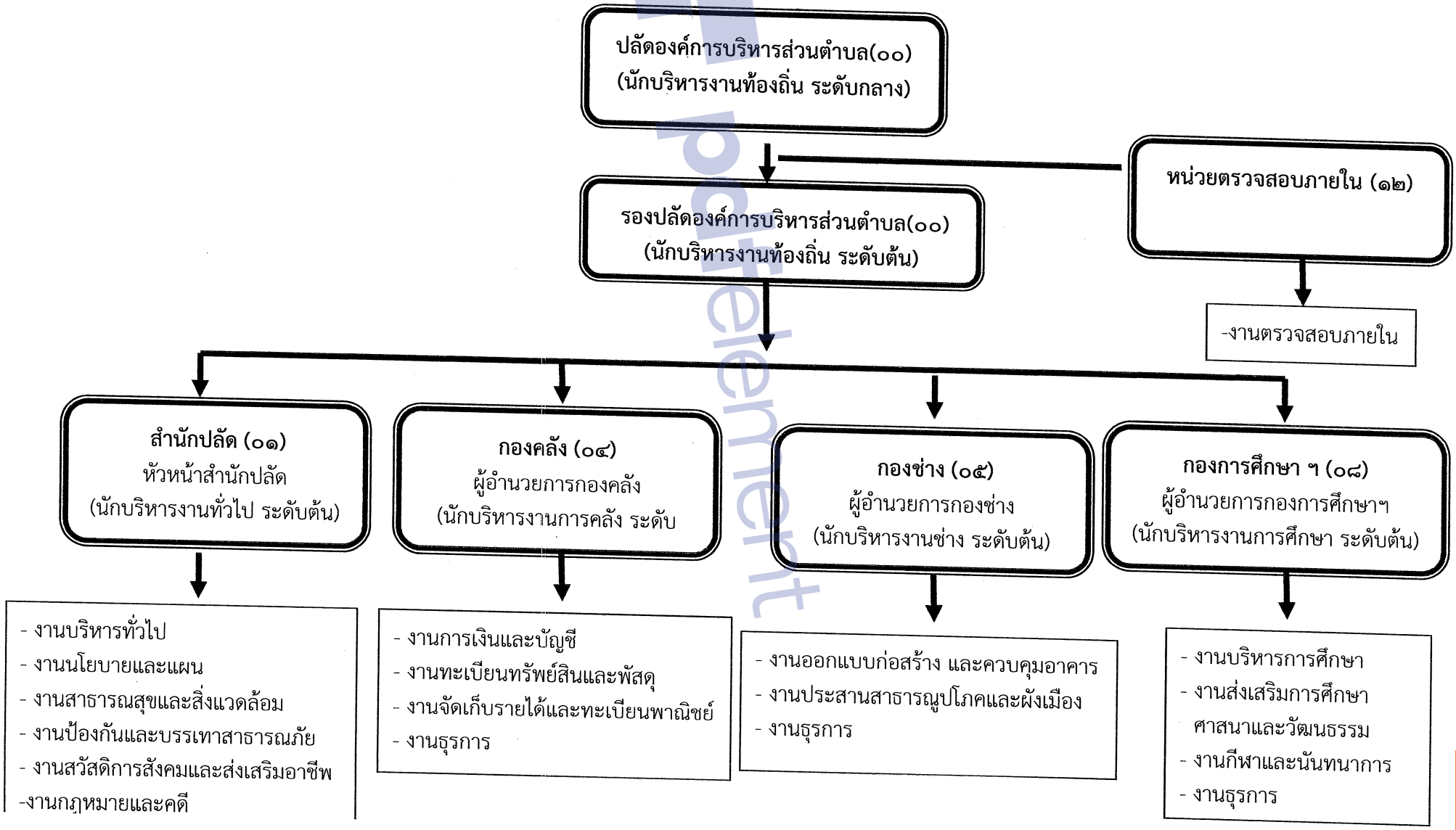
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๕๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๖๐,๓๖๐	๖๗,๓๒๐	๗๔,๖๔๐	งบท้องถิ่นจ่าย (๔,๔๗๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านควนยอ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
(๔)	รวม		๕๑	๓๙	๙,๔๙๒,๘๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๕๑	๕๑	๕๑	+๕	-	-	๙๗๖,๘๐๐	๓๕๒,๒๖๐	๓๖๐,๕๔๐	๑๐,๘๔๗,๖๔๐	๑๑,๑๙๙,๙๐๐	๑๑,๕๖๐,๔๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๒๗,๑๔๖	๑,๖๗๙,๙๘๕	๑,๗๓๔,๐๖๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๔๗๔,๗๘๖	๑๒,๘๗๙,๘๘๕	๑๓,๒๙๔,๕๐๖	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๕๗,๓๐๘,๔๗๕	๖๐,๑๗๓,๘๙๙	๖๓,๑๘๒,๕๙๔	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๑.๗๗	๒๑.๔๐	๒๑.๐๔	

pdfelement

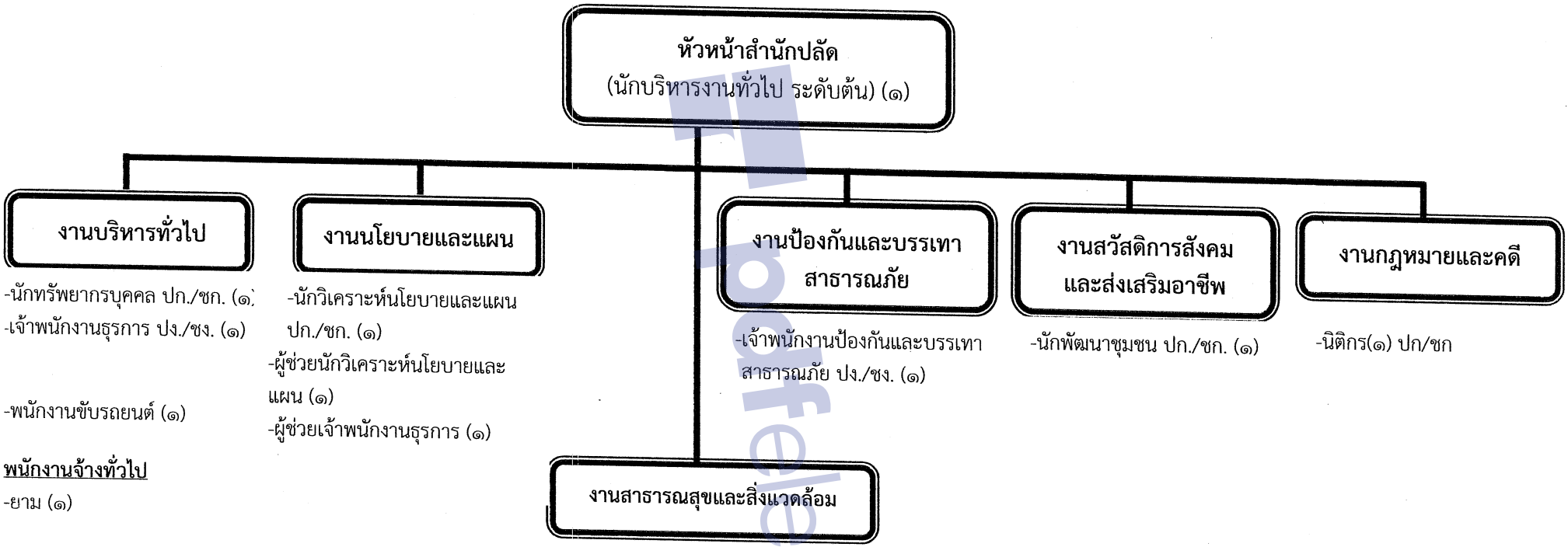
Remove Watermark Now

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ประเภท สามัญ



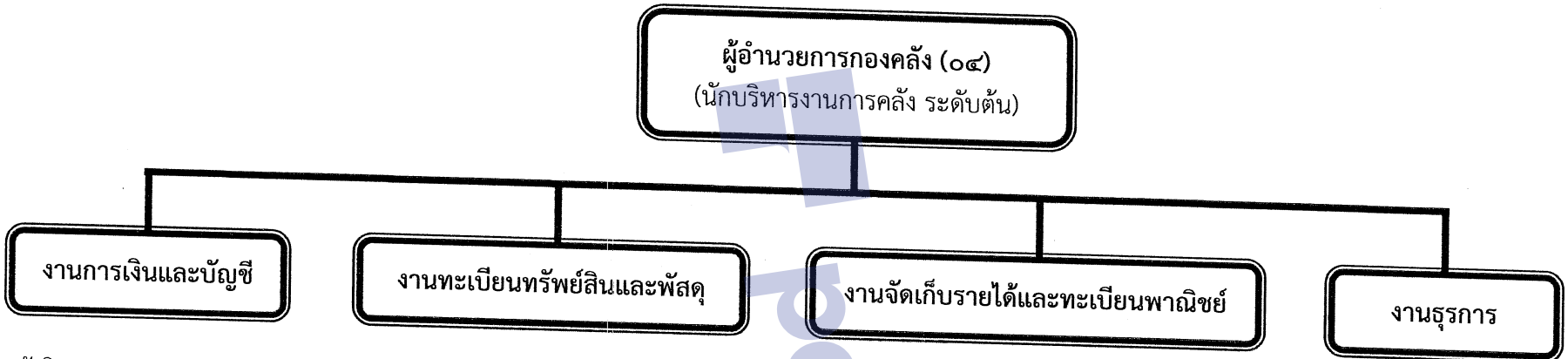
โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง (๐๑)



	อำนวยการท้องถิ่น(สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
								ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๑	๔	๒	๑	๒	๑	๑
มีคนครอง	๐	๐	๑	๑	๓	๒	๐	๒	๑	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐

Remove Watermark Now

โครงสร้างส่วนราชการ กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง (๐๔)



-นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)

-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)

-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

	อำนวยการท้องถิ่น(สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
								ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๑	๓	๐	๐
มีคนครอง	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๓	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐

Safeelement

Remove Watermark Now

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง



-วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)
-นายช่างโยธา ปง./ชง. (๒)

-เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

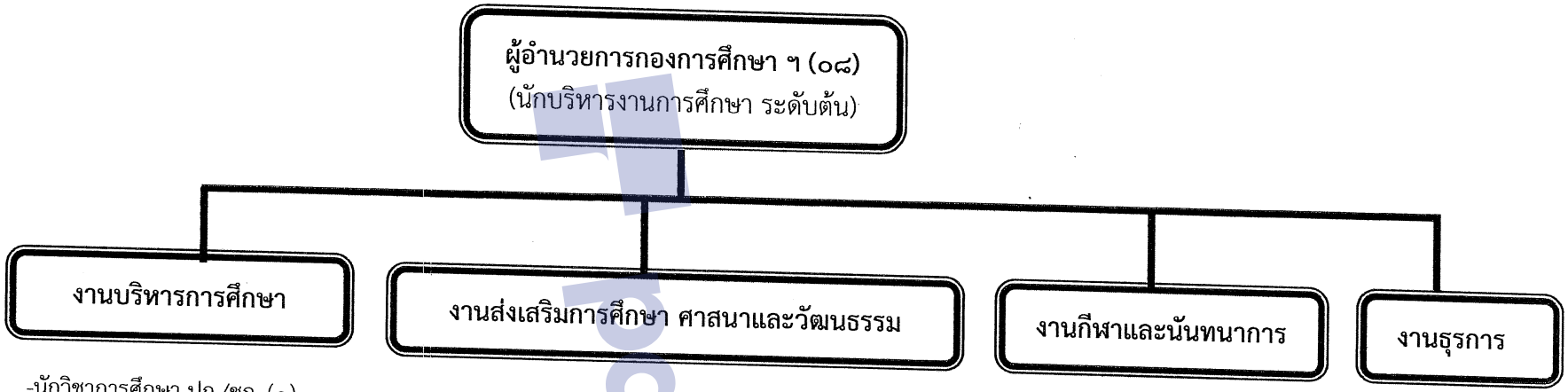
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ) (๑)
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด) (๑)
-พนักงานขับรถยนต์ (๑)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

	อำนวยการท้องถิ่น(สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
								ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๒	๑	๓	๐
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๓	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๐

pdfelement
Remove Watermark Now

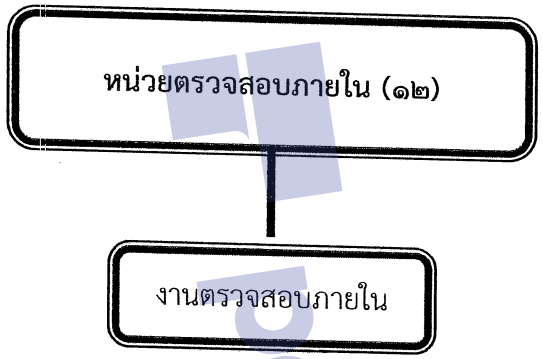
โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง



	อำนวยการท้องถิ่น(สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
										ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๒	๕	๓	๐	๑	๕
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๔	๐	๐	๑	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๓	๐	๐	๐

pdfelement
Remove Watermark Now

โครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

	อำนวยการท้องถิ่น(สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
								ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

pdfelement
Remove Watermark Now

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางยศวดี จันทรเรืองฤทธิ์	รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ ๔๑,๙๓๐x๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐x๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐x๑๒	๖๗๑,๑๖๐
๒	นางสุมาลี สกุลรัตน์	รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ ๓๗,๔๑๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๔๙๐,๙๒๐
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>												
๓	นางลักขณา เพชรอนันต์	รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ ๓๐,๒๒๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๔๐๔,๖๔๐
๔	นางจิรวรรณ สอนนอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๙๓,๗๖๐ ๒๔,๔๘๐x๑๒	-	-	๒๙๓,๗๖๐
๕	นายวิรัตน์ รักษา	ศิลปศาสตร์บัณฑิต (รัฐประศาสนศาตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๙๙,๒๐๐ ๑๖,๖๐๐x๑๒	-	-	๑๙๙,๒๐๐
๖	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	นางสาวพัชรี เกตุแดง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ ๑๗,๒๙๐x๑๒	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๘	นายณัฐวุฒิ ตุงคนาคร	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐ ๒๕,๔๗๐x๑๒	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๙	นางอรวิกา ศักดา	ปวส. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๓๙,๖๔๐ ๑๙,๙๗๐x๑๒	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๑๐	นางสาววิมลรัตน์ พุทธศิริ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๒๕๔,๒๘๐ ๒๑,๑๙๐x๑๒	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๑๑	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐

Remove Watermark Now

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้าง											
๑๒	นายพิสิฐ พรหมรักษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายละแผน	-	๒๓๒,๒๐๐ ๑๙,๓๕๐x๑๒	-	-	๒๓๒,๒๐๐
๑๓	นางจุฑามาศ เพชรมณี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	๑๕๔,๘๐๐ ๑๒,๙๐๐x๑๒	-	-	๑๕๔,๘๐๐
๑๔	นายสมชาย เหล็กนาพยา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๙,๖๐๐ ๑๐,๘๐๐x๑๒	-	-	๑๒๙,๖๐๐
๑๕	นายโกมินทร์ อนุพัฒน์	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)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ ๓๖,๓๑๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๔๗๗,๗๒๐
๑๗	นางอุบลรัตน์ ชูศรี	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐ ๓๑,๓๔๐x๑๒	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๘	นางสาวสุรีรัตน์ แซ่ตั้น	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๗๑,๒๐๐ ๒๒,๖๐๐x๑๒	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๑๙	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้าง											
๒๐	นายจิรวัฒน์ หนูกลิ่น	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	๑๒๒,๑๖๐ ๑๐,๑๘๐x๑๒	-	-	๑๒๒,๑๖๐
๒๑	นางสาววรรณี ใจหาญ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐x๑๒	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวจิราวรรณ ชูทอง	บัญชีบัณฑิต (-)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-จัดเก็บรายได้	-	๑๓๐,๙๒๐ ๑๐,๙๑๐x๑๒	-	-	๑๓๐,๙๒๐
กองช่าง (๐๕)												
๒๓	นายยุทธนา ชูจินดา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ ๓๔,๑๑๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๔๕๑,๓๒๐
๒๔	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐

pdfelement
Remove Watermark Now

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๕	นายพัชรินทร์ ใจห้าว	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๒๕,๗๒๐ ๑๘,๘๑๐x๑๒	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๒๖	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๗	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้าง											
๒๘	นางสาวขวัญตา พุทธรักษา	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน-ธุรการ	-	๑๖๑,๕๒๐ ๑๓,๔๖๐x๑๒	-	-	๑๖๑,๕๒๐
๒๙	นายกิตติ หนูแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด) (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถเกรด) (ผู้มีทักษะ)	-	๑๘๗,๒๐๐ ๑๕,๖๐๐x๑๒	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๓๐	นายธนารัตน์ สกุลปีป	มัธยมศึกษาตอนปลาย	- -	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ) (ผู้มีทักษะ)	- -	- -	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ) (ผู้มีทักษะ)	- -	๑๕๕,๒๘๐ ๑๒,๙๔๐x๑๒	-	-	๑๕๕,๒๘๐
๓๑	นายโสรัช แต้มจันทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖ (การตลาด)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๗,๐๘๐ ๑๐,๕๙๐x๑๒	-	-	๑๒๗,๐๘๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)												
๓๒	-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
๓๓	นางสาวฉัตรจรี แย้มสุข	ครุศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีและนวัตกรรมฯ	๖๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๖๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ ๑๗,๒๙๐x๑๒	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๓๔	นางสาวสาวิตรี จัตุรงค์แสง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๖๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๔๖,๖๔๐ ๑๒,๒๒๐x๑๒	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๓๕	นางสินีนาฏย์ อนันตณรงค์	ปวส. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๔๔,๓๒๐ ๒๐,๓๖๐x๑๒	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๓๖	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖๗-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๓๗	นางสาวกรวรรณ นามสนธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๓๙	ครู (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๓๙	ครู (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	นางสาวภุมรินทร์ อุดหนุนกาญจน์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๒	ครู (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๒	ครู (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

pdfelement

Remove Watermark Now

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๙	-ว่าง-	-	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๑	ครู (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๑	ครู (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐	-ว่าง-	-	-	-	-		ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	-	-	-	**กำหนดเพิ่ม** การสรรหา ตำแหน่งกระทำ ได้เมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตราจากกรมฯ
๔๑	-ว่าง-	-	-	-	-		ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.ไทรขึง)	-	-	-	-	**กำหนดเพิ่ม** การสรรหา ตำแหน่งกระทำ ได้เมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตราจากกรมฯ
๔๒	นางสาววาสนา มีเกลี้ยง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๐	ครู (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๐	ครู (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	-ว่าง-	-	-	-	-		ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านไสท้อน)	-	-	-	-	**กำหนดเพิ่ม** การสรรหา ตำแหน่งกระทำ ได้เมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตราจากกรมฯ
๔๔	นางสาวอนงค์นาถ เพชรฤทธิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๓	ครู (ศพด.บ้านควนยอ)	คศ.๑	๖๗๓๐๘๖๖๐๐๓๔๓	ครู (ศพด.บ้านควนยอ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

pdfelement
Remove Watermark Now

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
หนักงานจ้าง												
๔๕	นางพรรณทิภา พุทธสุขา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๕๓,๖๔๐ ๔,๔๗๐x๑๒	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย ๕๓,๖๔๐
๔๖	นางสาวณฐมน ใจหาญ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.อบต.ไทรขึง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.อบต.ไทรขึง	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นางสาวอมรรัตน์ มลิวัลย์	ครุศาสตร์บัณฑิต (ภาษาไทย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.อบต.ไทรขึง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.อบต.ไทรขึง	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นางสาวรินรัก บ้านถิ่น	ครุศาสตร์บัณฑิต (คณิตศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.บ้านไสท้อน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.บ้านไสท้อน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นางสาวอรยา ทองรักษ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.บ้านไสท้อน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.บ้านไสท้อน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นางสาวกรีชดา หนอนไม้	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.บ้านควนยอ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ศพด.บ้านควนยอ	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๕๑	นางสาวสุกัญญา รุ่งเรือง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐ ๑๕,๐๖๐x๑๒	-	-	๑๘๐,๗๒๐

pdfelement

Remove Watermark Now

Remove Watermark Now

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ 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 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

Remove Watermark Now

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

Remove Watermark Now

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 ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอิปัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

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

pdfelement

Remove Watermark Now

pdfelement

รายงานสรุปยอดผู้ได้รับเบี้ยยังชีพแยกตามประเภท

จังหวัด สุราษฎร์ธานี

อำเภอ พระแสง

อปท.	ประเภทเบี้ยยังชีพ							ไม่สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้เอง	เพศ		ประเภทงบประมาณ			จำนวนเงินทั้งสิ้น
	ผู้สูงอายุ (2564)					ผู้ป่วยเอดส์ (2563)	ผู้พิการ (2563)		ชาย	หญิง	ทั่วไป	เฉพาะกิจ	งบ อปท. จ่ายเอง	
	60 - 69	70 - 79	80 - 89	>=90	รวม									
องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง	746	302	157	24	1,229	1	91	0	561	668	1,011	218	0	881,900
ยอดรวม ภายในจังหวัด	**746**	**302**	**157**	**24**	**1,229**	**1**	**91**	**0**	**561**	**668**	**1,011**	**218**	**0**	**881,900**
ยอดรวม ทั้งสิ้น	**746**	**302**	**157**	**24**	**1,229**	**1**	**91**	**0**	**561**	**668**	**1,011**	**218**	**0**	**881,900**

รับรองความถูกต้อง.....
(นายณัฐวุฒิ ตุงคนาคร)
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
1 ตุลาคม 2563

รับรองความถูกต้อง.....
(นางขวัญใจ กองประดิษฐ)
ผู้อำนวยการกองคลัง
1 ตุลาคม 2563

รับรองความถูกต้อง.....
(นางยศวดี จันทรเรืองฤทธิ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง
1 ตุลาคม 2563

Remove Watermark Now

Remove Watermark Now



ที่ สฎ ๗๑๐๗๓๗/

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง
หมู่ที่ ๔ ตำบลไทรขึง อำเภอพระแสง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๒๑๐

ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานสรุปยอดผู้ได้รับเบี้ยยังชีพแยกตามประเภท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน ผู้ว่าราชการหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี

อ้างถึง หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๗๔๔ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานสรุปยอดผู้ได้รับเบี้ยยังชีพแยกตามประเภท จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้มีหนังสือกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการรับลงทะเบียนผู้มีสิทธิรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงได้ดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึงเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปยอดผู้ได้รับเบี้ยยังชีพแยกตามประเภท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อเป็นหลักฐานในการขอรับการจัดสรรงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายกันต์พล เบญจพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

สำนักปลัด
โทรศัพท์ ๐-๗๗๓๑-๐๗๑๕
โทรสาร ๐-๗๗๓๑-๐๗๑๖
www.trikung.go.th

"ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม"

pdfelement

Remove Watermark Now



ที่ สฎ ๗๑๐๗๓๗/

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง
หมู่ที่ ๔ ตำบลไทรขึง อำเภอพระแสง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๒๑๐

ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานสรุปยอดผู้ได้รับเบี้ยยังชีพแยกตามประเภท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน ผู้ว่าราชการหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี

อ้างถึง หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๗๔๔ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานสรุปยอดผู้ได้รับเบี้ยยังชีพแยกตามประเภท จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้มีหนังสือกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการรับลงทะเบียนผู้มีสิทธิรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึงได้ดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึงเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปยอดผู้ได้รับเบี้ยยังชีพแยกตามประเภท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อเป็นหลักฐานในการขอรับการจัดสรรงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายกันต์พล เบญจพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

สำนักปลัด
โทรศัพท์ ๐-๗๗๓๑-๐๗๑๕
โทรสาร ๐-๗๗๓๑-๐๗๑๖
www.trikung.go.th

"ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม"

pdfelement

Remove Watermark Now

pdfelement