

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่

อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๑
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๕
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐

คำนำ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบรหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ต่อไป

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และนักจัดการงานทั่วไปเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไมเกินร้อยสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานและแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็จต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

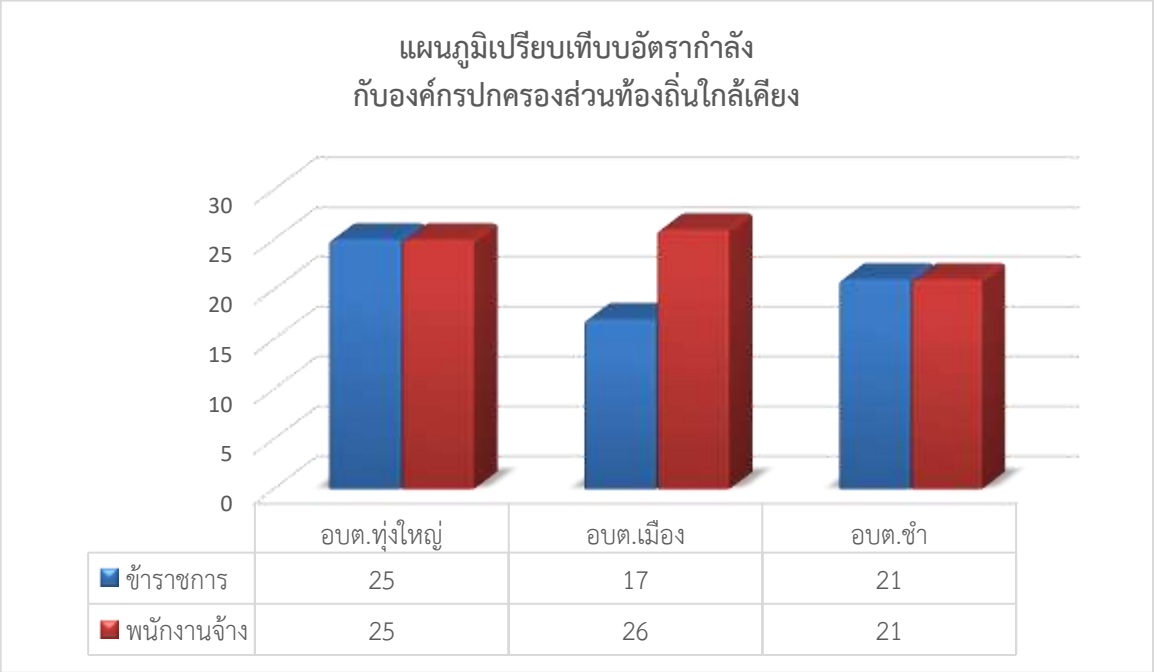
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงาน หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร

ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานในใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารทั่วไปในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานบริหารทั่วไปในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเมือง และ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชำ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดต่างกัน งบประมาณก็แตกต่างกันประมาณ ๔๐-๕๐% ส่วนบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง จึงมีความแตกต่างกัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่และองค์การบริหารส่วนตำบลชำมีอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ภาระงานแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง เพิ่มตำแหน่ง เนื่องจากจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่เพิ่มมากขึ้น เช่น งานสาธารณสุข ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ทำให้จำเป็นต้อง

ให้พนักงานส่วนตำบล รับผิดชอบงานอื่นที่นอกเหนือจากงานที่อยู่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตัวเอง อย่างน้อย ๒ งานต่อ ๑ คน ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สำรวจและวิเคราะหสภาพปญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ พบปัญหาและความต้องการความต องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แบงออกเปนดานตางๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแกไขใหตรง กับความตองการประชาชนอยางแทจริง เช่น

- ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

- การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกำหนดเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีความล่าช้าและไม่เป็นไปตามประมาณการที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลคาดว่าจะได้รับ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผน และระยะเวลาที่กำหนด

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดศรีสะเกษ

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

"คุณธรรม นำกีฬา พัฒนาท้องถิ่น"

๒.๒ ยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ แผนชุมชม และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เป็นกรอบยุทธ์ศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะแก่การเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ข้าวโพด ยางพารา มันสำปะหลัง ฯลฯ

๒. ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าวโพด ยางพารา มันสำปะหลัง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมกันกำหนดทิศทาง ประเด็นปัญหาการพัฒนา จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตรงความต้องการ

๒. ขาดความสามัคคี

๓. ประชาชนมีปัญหาหนี้สินนอกระบบ

๔. การมีส่วนร่วมภาคประชาชนยังอยู่ในระดับต่ำ

๕. รายจ่ายในครัวเรือนมีแนวโน้มสูงขึ้น ในขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

๖. รายได้ที่จัดเก็บเอง ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการต่อความต้องการของประชาชน

๗. ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน ยังไม่เพียงพอและไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร

๘. ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ

โอกาส (Opportunity)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจ ๖ ด้าน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสได้รับการจัดสรรทั้งงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแล ป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. รัฐบาลมีแนวนโยบายการส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

๓. มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐ เน้นประสิทธิภาพ ประหยัด เป็นธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ และร่วมรับผลประโยชน์

๔. ทำเลที่ตั้ง ห่างจากตัวอำเภอกันทรลักษ์ ๘ กิโลเมตรโดยประมาณ ทำให้สะดวกในการเดินทางและสะดวกในการขนส่งพืชผลทางการเกษตร

๕. มีการสื่อสารที่หลากหลาย ได้แก่ สัญญาณโทรศัพท์ครอบคลุมทุกพื้นที่ และมีเครือข่ายอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงเข้าถึงพื้นที่ ทำให้สะดวกในการติดต่อสื่อสาร

๖. องค์การบริหารส่วนตำบล มีอิสระในการบริหารงบประมาณ ทำให้เกิดการคล่องตัว และสามารถให้บริการประชาชนได้ทันท่วงที

อุปสรรค (Threats)

๑. สภาวการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจในระดับประเทศและภูมิภาพส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. การรับค่านิยมตะวันตกทำให้เกิดการบริโภคนิยมมากขึ้น เกิดหนี้สิน ประชาชนมีรายจ่ายมากกว่ารายได้

๓. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ

๔. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาให้ครอบคลุมและทั่วถึงได้

๕. ระเบียบ กฎหมาย ไม่รองรับตามความต้องการของประชาชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลทุ่งใหญ่ เป็นตำบลขนาดกลางที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้ *“คุณธรรม นำกีฬา พัฒนาท้องถิ่น”* ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลทุ่งใหญ่เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลละบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ จะดำเนินการ มีดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านสาธารณสุข
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การสนับสนุนด้านกีฬา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ ๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๔. พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ๕. พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	จุดอ่อน W ๑. จำนวนพนักงานและลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงานในบางภารกิจ ๒. ขาดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับภารกิจงานบางเรื่อง เช่น งานสาธารณสุข
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
โอกาส O ๑. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัด</u> **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานอาคารสถานที่ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สิน **๑.๒ งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานโครงการ **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** - งานกฎหมายและคดี - งานนิติบุคคลและสัญญาต่างๆ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบของ อบต. - งานเลือกตั้ง **๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบรรเทาความเดือดร้อน - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน	**๑. <u>สำนักปลัด</u>** **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานอาคารสถานที่ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สิน **๑.๒ งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานโครงการ **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** - งานกฎหมายและคดี - งานนิติบุคคลและสัญญาต่างๆ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบของ อบต. - งานเลือกตั้ง **๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบรรเทาความเดือดร้อน - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน	

๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาฯ - งานประชุมสภา อบต. - งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุม - งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการ **๑.๖ งานพัฒนาชุมชน** - งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์เด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาพัฒนาสตรี **๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๑.๗.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม** - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม **๑.๗.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข** - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด **๑.๗.๓ งานรักษาความสะอาด** - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ **๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานส่งเสริมการเกษตร - งานให้คำปรึกษาด้านการเกษตร	**๑.๕ งานกิจการสภา อบต.** - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาฯ - งานประชุมสภา อบต. - งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุม - งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการ **๑.๖ งานพัฒนาชุมชน** - งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์เด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาพัฒนาสตรี **๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๑.๗.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม** - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม **๑.๗.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข** - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด **๑.๗.๓ งานรักษาความสะอาด** - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ **๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานส่งเสริมการเกษตร - งานให้คำปรึกษาด้านการเกษตร	

๒. กองคลัง **๒.๑ งานการเงิน** - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งบรายงานทางการเงิน **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	**๒. กองคลัง** **๒.๑ งานการเงิน** - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งบรายงานทางการเงิน **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล **๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น กิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	**๓. กองช่าง** **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล **๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น กิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	

๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง **<u>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>** **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานการศึกษาปฐมวัยก่อนวัยเรียน - งานนิเทศน์และประกันคุณภาพ **๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานข้อมูลพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม **๔.๓ งานกิจการโรงเรียน** - งานกิจการโรงเรียน - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **<u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u>** - งานตรวจสอบภายใน	**๓.๔ งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง **<u>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>** **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานการศึกษาปฐมวัยก่อนวัยเรียน - งานนิเทศน์และประกันคุณภาพ **๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานข้อมูลพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม **๔.๓ งานกิจการโรงเรียน** - งานกิจการโรงเรียน - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **<u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u>** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ **๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ดังตาราง

ที่	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)**	ที่	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)**	**หมายเหตุ**
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (๑)	**ว่าง**
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
๓	**สำนักงานปลัด**	๓	**สำนักปลัด**	
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) (๑)		๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) (๑)	ว่าง
	งานบริหารทั่วไป		**งานบริหารทั่วไป**	
	๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป ปก./**ชก.** (๑)		๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป ปก./**ชก.** (๑)	
	๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการ **ปง.**/ชง. (๑)		๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการ **ปง.**/ชง. (๑)	
	๓.๔ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ) (๑)		๓.๔ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ) (๑)	
	๓.๕ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ) (๑)		๓.๕ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ) (๑)	
	๓.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)		๓.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)	
	๓.๗ นักการภารโรง (ภารกิจ) (ทักษะ) (๑)		๓.๗ นักการภารโรง (ภารกิจ) (ทักษะ) (๑)	
	๓.๘ พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๔)		๓.๘ พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๔)	ว่าง (๒)
	๓.๙ ยาม (ทั่วไป) (๑)		๓.๙ ยาม (ทั่วไป) (๑)	
	๓.๑๐ แม่บ้าน(ทั่วไป)(๑)		๓.๑๐ แม่บ้าน(ทั่วไป)(๑)	
	งานนโยบายและแผน		**งานนโยบายและแผน**	
	๓.๑๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./**ชก.** (๑)		๓.๑๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./**ชก.** (๑)	
	๓.๑๒ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ) (๑)		๓.๑๒ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ) (๑)	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
	งานกฎหมายและคดี		**งานกฎหมายและคดี**	
	๓.๑๓ นิติกร ปก./**ชก.** (๑)		๓.๑๓ นิติกร ปก./**ชก.** (๑)	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**	
	๓.๑๔ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./**ชง.** (๑)		๓.๑๔ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./**ชง.** (๑)	
	๓.๑๕ ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)		๓.๑๕ ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)	
	๓.๑๖ พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป) (๑)		๓.๑๖ พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป) (๑)	ว่าง
	๓.๑๗ คนงานประจำรถน้ำ (ทั่วไป) (๒)		๓.๑๗ คนงานประจำรถน้ำ (ทั่วไป) (๒)	
	งานกิจการสภา		**งานกิจการสภา**	
	๓.๑๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)		๓.๑๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
	งานพัฒนาชุมชน		**งานพัฒนาชุมชน**	
	๓.๑๙ นักพัฒนาชุมชน ปก./**ชก.** (๑)		๓.๑๙ นักพัฒนาชุมชนปก./**ชก.** (๑)	
	๓.๒๐ ผช.นักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)		๓.๒๐ ผช.นักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)	
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		**งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
	๓.๒๑ นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.(๑)		๓.๒๑ นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.(๑)	ว่าง
	๓.๒๒ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)		๓.๒๒ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)	
	๓.๒๓ คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)		๓.๒๓ คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)	
	งานส่งเสริมการเกษตร		**งานส่งเสริมการเกษตร**	
	๓.๒๔ ผช.นักวิชาการเกษตร (ภารกิจ) (๑)		๓.๒๔ ผช.นักวิชาการเกษตร (ภารกิจ) (๑)	
๔	**กองคลัง**	๔	**กองคลัง**	
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)		๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	
	งานการเงิน		**งานการเงิน**	
	๔.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)		๔.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)	ว่าง
	๔.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ) (๑)		๔.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ) (๑)	
	งานบัญชี		**งานบัญชี**	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
	๔.๔ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./**ชก.** (๑)		๔.๔ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./**ชก.** (๑)	
	๔.๕ นักวิชาการคลัง **ปก.**/ชก. (๑)		๔.๕ นักวิชาการคลัง **ปก.**/ชก. (๑)	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**	
	๔.๖ นักวิชการจัดเก็บรายได้ ปก./**ชก.** (๑)		๔.๖ นักวิชการจัดเก็บรายได้ ปก./**ชก.** (๑)	
	๔.๗ ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)		๔.๗ ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)	
	๔.๘ ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)		๔.๘ ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**	
	๔.๙ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)		๔.๙ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)	ว่าง
	๔.๑๐ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)		๔.๑๐ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)	ว่าง
	๔.๑๑ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)		๔.๑๑ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)	
	๔.๑๒ คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)		๔.๑๒ คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)	ว่าง
๕	**กองช่าง**	**๕**	**กองช่าง**	
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)		๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	ว่าง
	งานก่อสร้าง		**งานก่อสร้าง**	
	๕.๒ นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)		๕.๒ นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)	ว่าง
	๕.๓ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)		๕.๓ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)	ว่าง
	๕.๔ นักจัดการงานช่าง **ปก.**/ชก. (๑)		๕.๔ นักจัการงานช่าง **ปก.**/ชก. (๑)	
	๕.๕ คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๒)		๕.๕ คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๒)	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร		**งานออกแบบและควบคุมอาคาร**	
	๕.๖ ผช.นายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)		๕.๖ ผช.นายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)	ว่าง
	๕.๗ คนงานทั่วไป (ทัวไป) (๑)		๕.๗ คนงานทั่วไป (ทัวไป) (๑)	ว่าง
	งานประสานสาธารณูปโภค		**งานประสานสาธารณูปโภค**	
	๕.๘ เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (๑)		๕.๘ เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (๑)	ว่าง
	๕.๙ คนงานเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป) (๒)		๕.๙ คนงานเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป) (๒)	
	๕.๑๐ คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๒)		๕.๑๐ คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๒)	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
	งานผังเมือง		**งานผังเมือง**	
๖	**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**	๖	**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**	
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)		๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)	
	งานบริหารการศึกษา		**งานบริหารการศึกษา**	
	๖.๒ นักวิชาการศึกษา ปก./**ชก.** (๑)		๖.๒ นักวิชาการศึกษา ปก./**ชก.** (๑)	
	๖.๓ นักสันทนาการ **ปก.**/ชก. (๑)		๖.๓ นักสันทนาการ **ปก.**/ชก. (๑)	
	๖.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชก. (๑)		๖.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชก. (๑)	ว่าง
	๖.๕ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)		๖.๕ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)	
	๖.๖ ผช.นักวิชาการศึกษา (ภารกิจ) (๑)		๖.๖ ผช.นักวิชาการศึกษา (ภารกิจ) (๑)	ว่าง
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**	
	๖.๗ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)(๑)		๖.๗ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)(๑)	ว่าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก		**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก**	
	๖.๘ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)		๖.๘ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๙ ครูชำนาญการพิเศษ (๑)		๖.๙ ครูชำนาญการพิเศษ (๑)	เงินอุดหนุน
	๖.๑๐ ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)		๖.๑๐ ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๑๑ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๓)		๖.๑๑ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๓)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่อง		**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่อง**	
	๖.๑๒ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)		๖.๑๒ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๑๓ ครู (๑)		๖.๑๓ ครู (๑)	เงินอุดหนุน
	๖.๑๔ ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)		๖.๑๔ ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๑๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)		๖.๑๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	
	๖.๑๖ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)		๖.๑๖ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะทาย		**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะทาย**	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
	๖.๑๕ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)		๖.๑๗ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๑๖ ครูชำนาญาการ (๑)		๖.๑๘ ครูชำนาญาการ (๑)	เงินอุดหนุน
	๖.๑๗ ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)		๖.๑๙ ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๑๘ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)		๖.๒๐ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)	
	๖.๑๙ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)		๖.๒๑ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)	
	๖.๒๐ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)		๖.๒๒ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)	ว่าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่		**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่**	
	๖.๒๑ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)		๖.๒๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๒๒ ครู (๑)		๖.๒๔ ครู (๑)	เงินอุดหนุน
	๖.๒๓ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)		๖.๒๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	
	๖.๒๔ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๔)		๖.๒๖ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๔)	
	งานกิจการโรงเรียน		**งานกิจการโรงเรียน**	
๗	**หน่วยตรวจสอบภายใน**	**๗**	**หน่วยตรวจสอบภายใน**	
	งานตรวจสอบภายใน		**งานตรวจสอบภายใน**	
	๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน **ปก.**/ชก. (๑)		๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน **ปก.**/ชก. (๑)	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	**สำนักปลัด อบต.**								
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
	งานบริหารทั่วไป								
	๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป ปก./**ชก.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการ **ปง.**/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๔ ผช.นักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๕ ผช.นักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๖ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๗ นักการภารโรง(ภารกิจ)(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๘ พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	**ว่าง(๒)**
	๓.๙ ยาม (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๐ แม่บ้าน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
	๓.๑๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./**ชก.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๒ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
	๓.๑๓ นิติกร ปก./**ชก.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
	๓.๑๔ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./**ชง.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๕ ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๖ พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
	๓.๑๗ คนงานประจำรถน้ำ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	งานกิจการสภา								
	๓.๑๘ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาชุมชน								
	๓.๑๙ นักพัฒนาชุมชน ปก./**ชก.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๒๐ ผช.นักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
	๓.๒๑ นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
	๓.๒๒ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๓.๒๓ คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการเกษตร								
	๓.๒๔ ผช.นักวิชาการเกษตร (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	**กองคลัง**								
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงิน					-	-	-	
	๔.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				ว่าง
	๔.๓ ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบัญชี								
	๔.๔ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./**ชก.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๕ นักวิชาการคลัง **ปก.**/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
	๔.๖ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./**ชก.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๗ ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๔.๘ ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
	๔.๙ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๔.๑๐ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๔.๑๑ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๑๒ คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	**กองช่าง**								
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานก่อสร้าง								
	๕.๒ นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๕.๓ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๕.๔ นักจัดการงานช่าง **ปก.**/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๕ คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
	๕.๖ ผช.นายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๕.๗ คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานประสานสาธารณูปโภค								
	๕.๘ เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๕.๙ คนงานเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๕.๑๐ คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	งานผังเมือง								
๖	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**								
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารการศึกษา								
	๖.๒ นักวิชาการศึกษา ปก./**ชก.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๓ นักสันทนาการ **ปก.**/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
	๖.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๖ ผช.นักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
	๖.๗ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก								
	๖.๘ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**เงินอุดหนุน (ว่าง)**
	๖.๙ ครู (ครูชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**เงินอุดหนุน**
	๖.๑๐ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**เงินอุดหนุน (ว่าง)**
	๖.๑๑ ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่อง								
	๖.๑๒ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๑๓ ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๖.๑๔ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๑๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๑๖ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะทาย								
	๖.๑๗ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๑๘ ครู (ครูชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๖.๑๙ ครู (ครูชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๖.๒๐ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๒๑ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๖.๒๒ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง(๒)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่								
	๖.๒๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๒๔ ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๖.๒๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๒๖ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	งานกิจการโรงเรียน								
๗	**หน่วยตรวจสอบภายใน**								
	งานตรวจสอบภายใน								
	๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน **ปก.**/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘๘	๙๒	๙๒	๙๒	+๔	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	1	-	506,940	134,400	1	1	1	-	-	-	18,000	17,100	17,850	659,340	676,440	694,290	ว่าง
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	(35,220)
	สำนักงานปลัด																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	14,160	14,280	449,220	463,380	477,660	ว่าง
	งานบริหารทั่วไป																		
4	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./**ชก.**	1	1	422,640	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	(35,220)
5	เจ้าพนักงานธุรการ	**ปง.**/ชง.	1	1	256,320	-	1	1	1	-	-	-	8,280	8,520	9,120	264,600	273,120	282,240	(21,360)
6	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	186,360		1	1	1				7,560	7,800	8,160	193,920	201,720	209,880	(15,530)
7	ผช.นักทรัพยากรบุคคล		1	-	187,200	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	201,720	(15,600)
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	201,840	-	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,760	210,000	218,400	227,160	(16,820)
9	นักการภารโรง		1	1	180,600	-	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	187,920	195,240	203,160	(15,050)
10	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
11	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
12	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
13	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
14	ยาม		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
15	แม่บ้าน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	งานนโยบายและแผน																		
16	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./**ชก.**	1	1	462,240	-	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	475,560	490,800	506,520	(38,520)
17	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	214,680	-	1	1	1	-	-	-	8,640	9,000	9,360	223,320	232,320	241,680	(17,890
	งานกฎหมายและคดี																		
18	นิติกร	ปก./**ชก.**	1	1	416,160	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																		
19	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./**ชง.**	1	1	194,280	-	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	(16,190)
20	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	143,520		1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	(11,960)
21	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
22	คนงานประจำรถน้ำ		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
23	คนงานประจำรถน้ำ		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	งานกิจการสภา																		
24	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	117,360	-	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	(9,780)
	งานพัฒนาชุมชน																		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
25	นักพัฒนาชุมชน	ปก./**ชก.**	1	1	402,720	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	(33,560)
26	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	313,440	-	1	1	1	-	-	-	12,600	13,080	13,680	326,040	339,120	352,800	(26,120)
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
27	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-		-	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	379,320	391,320	ว่าง
28	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	-	142,920	-	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	(11,910)
29	คนงานทั่วไป		1	-	108,000	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	งานส่งเสริมการเกษตร																		
30	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		1	1	227,760	-	1	1	1	-	-	-	9,120	9,480	9,960	236,880	246,360	256,320	(18,980)
	กองคลัง																		
31	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)
	งานการเงิน																		
32	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
33	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	-	144,240	-	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,120	156,240	162,600	(12,020)
	งานบัญชี																		
34	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./**ชก.**	1	1	416,160	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
35	นักวิชาการคลัง	**ปก.**/ชก.	1	-	190,080	-	1	1	1	-	-	-	9,120	8,280	7,080	199,200	207,480	214,560	(15,840)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้																		
36	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./**ชก.**	1	-	396,000	-	-	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	-409,320	422,640	432,720	(33,000)
37	ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้		1	-	188,160	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,160	195,720	203,640	211,800	(15,680)
38	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่าง
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ																		
39	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	297,900	-	1	1	1				9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
40	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
41	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	187,920	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,160	195,480	203,400	211,560	(15,660)
42	คนงานทั่วไป		1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(ว่าง)
	กองช่าง																		
43	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(32,800)
	งานก่อสร้าง																		
44	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	297,900	-	1	1	1				9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
45	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1				9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
46	นักจัดการงานช่าง	**ปก.**/ชก.	1	1	333,600	-	1	1	1				10,680	10,560	7,800	344,280	354,840	362,640	(27,800)
47	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	-	-	1	1				-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
48	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	-	-	1	1				-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร																		
49	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	-	138,000	-	1	1	1				0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
50	คนงานทั่วไป		1	-	108,800	-	-	1	1				-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
	งานประสานสาธารณูปโภค																		
51	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1				9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
52	คนงานเครื่องสูบน้ำ		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
53	คนงานเครื่องสูบน้ำ		1	1	108,000	-	1	1	1		-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
54	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	-	1	1	1		-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
55	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	-	1	1	1				-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
56	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	(35,220)
	งานบริหารการศึกษา																		
57	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	349,320	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	(29,110)
58	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	1	-	328,200	-	1	1	1				10,800	10,560	10,680	339,000	349,560	360,240	(27,350)
59	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชก.	1	1	297,900	-	1	1	1				9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
60	ผช.นักวิชาการศึกษา		1	-	180,000	-	-	1	1				-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	(ว่าง)
61	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ		1	-	143,520	-	1	1	1				5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	(11,960)
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
62	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	-	138,000	-	1	1	1				0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก																		
63	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-		-	1	1	1	-	-	-							
64	ครู	คศ.3	1	1	406,680	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(33,890)
65	ครูผู้ช่วย	-	1	-	-	-	1	1	1		-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
66	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
67	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
68	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่อง																		
69	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-		-	1	1	1	-	-	-							
70	ครู	คศ.1	1	1	313,800	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(26,150)
71	ครูผู้ช่วย	-	1	-	-	-	1	1	1				-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
72	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	124,320	-	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,400	129,360	134,640	140,040	(10,360)

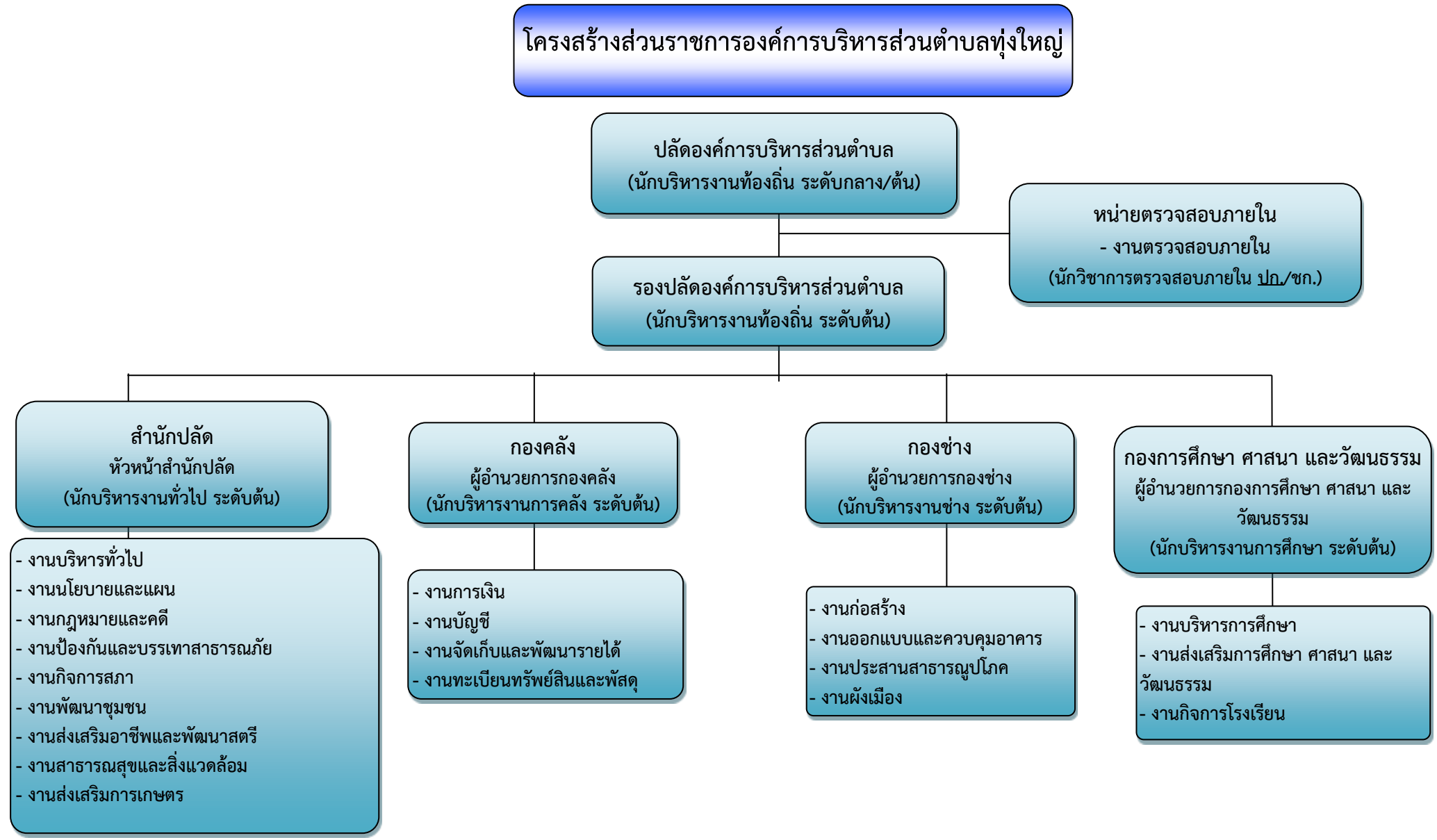
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
73	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
74	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะทาย																		
75	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-		-	1	1	1	-	-	-							
76	ครู	คศ.3	1	1	356,760	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(29,730)
77	ครู	คศ.2	1	1	315,120	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(26,260)
78	ครูผู้ช่วย	-	1	-	-	-	1	1	1				-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
79	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	124,320	-	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,400	129,360	134,640	140,040	(10,360)
80	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	124,320	-	1	1	1				5,040	5,280	5,400	129,360	134,640	140,040	(10,360)
81	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
82	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง (9,000)
83	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
84	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง (9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่																		
85	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-		-	1	1	1	-	-	-							
86	ครู	คศ.1	1	1	292,560	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(24,380)
87	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	123,720	-	1	1	1	-	-	-	5,040	5,160	5,400	128,760	133,920	139,320	(10,310)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
88	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
89	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
90	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
91	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	งานกิจการโรงเรียน																		
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
	งานตรวจสอบภายใน																		
92	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	**ปก.**/ชก.	1	1	280,080	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,600	289,080	298,440	308,040	(23,340)
รวม																17,226,000	17,705,880	18,166,710	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																2,583,900	2,655,882	2,725,007	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																19,809,900	20,361,762	20,891,717	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																73,200,000	76,860,000	80,703,000	
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																27.07	26.49	25.89	

๙.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายรับ	ประมาณการรายจ่าย	ประมาณการรายจ่ายประจำที่นำมาคำนวณตามมาตรา ๓๕	ภาระค่าใช้จ่าย			คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น	
2567	๗๓,๒๐๐,๐๐๐	๗๓,๒๐๐,๐๐๐	๗๓,๒๐๐,๐๐๐	๑๗,๒๒๖,๐๐๐	๒,๕๘๓,๙๐๐	๑๙,๘๐๙,๙๐๐	๒๗.๐๗
2568	๗๖,๘๖๐,๐๐๐	๗๓,๘๖๐,๐๐๐	๗๖,๘๖๐,๐๐๐	๑๗,๗๐๕,๘๘๐	๒,๖๕๕,๘๘๒	๒๐,๓๖๑,๗๖๒	๒๖.๔๙
2569	๘๐,๗๐๓,๐๐๐	๘๐,๗๐๓,๐๐๐	๘๐,๗๐๓,๐๐๐	๑๘,๑๖๖,๗๑๐	๒,๗๒๕,๐๐๗	๒๐,๘๙๑,๗๑๗	๒๕.๘๙

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานบริหารทั่วไป
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (1)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (1)
- ผช.นักจัดการงานทั่วไป(ภารกิจ)(1)
- ผช.นักทรัพยกรบุคคล(ภารกิจ)(1)
- ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ) (1)
- นักการภารโรง (ภารกิจ)(ทักษะ)(1)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (4)
- แม่บ้าน(ทั่วไป)(1)
- ยาม (ทั่วไป) (1)

งานนโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก./ชก. (1)
- ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ(ภารกิจ)(1)

งานกิจการสภา
- ผช.จพง.ธุรการ(ภารกิจ)(1)

งานพัฒนาชุมชน
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (1)
- ผช.นักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)(1)

งานกฎหมายและคดี
- นิติกร ปก./ชก. (1)

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (1)
- ผช.จพง.ธุรการ(ภารกิจ)(1)
- คนงานทั่วไป(ทั่วไป)(1)

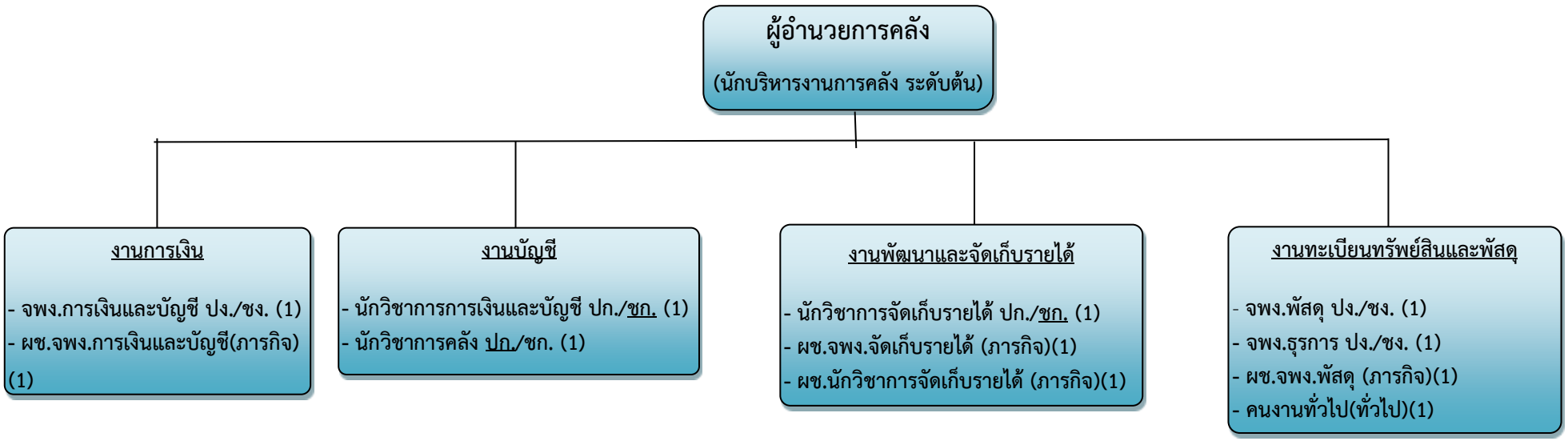
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (1)
- ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ภารกิจ)(1)
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(ทั่วไป)(1)
- คนงานประจำรถน้ำ (ทั่วไป) (2)

งานส่งเสริมการเกษตร
- ผช.นักวิชาการเกษตร (ภารกิจ) (1)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป	รวม
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	-	๔	-	๑	๑	-	๑๐	๖	๒๒

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง

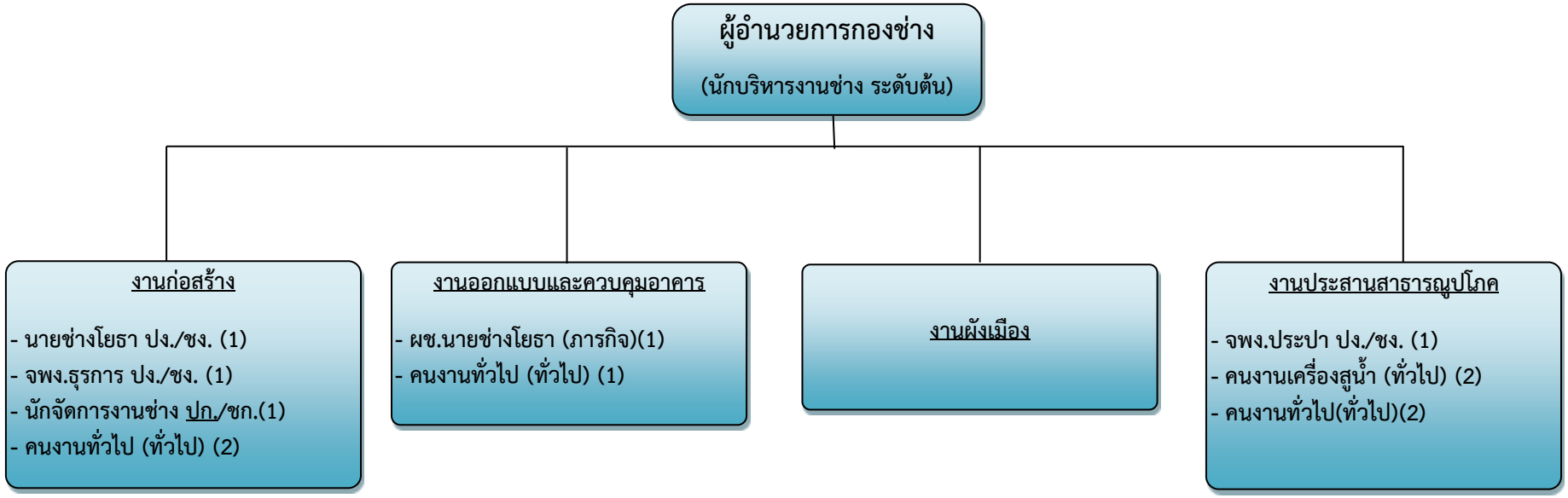
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่



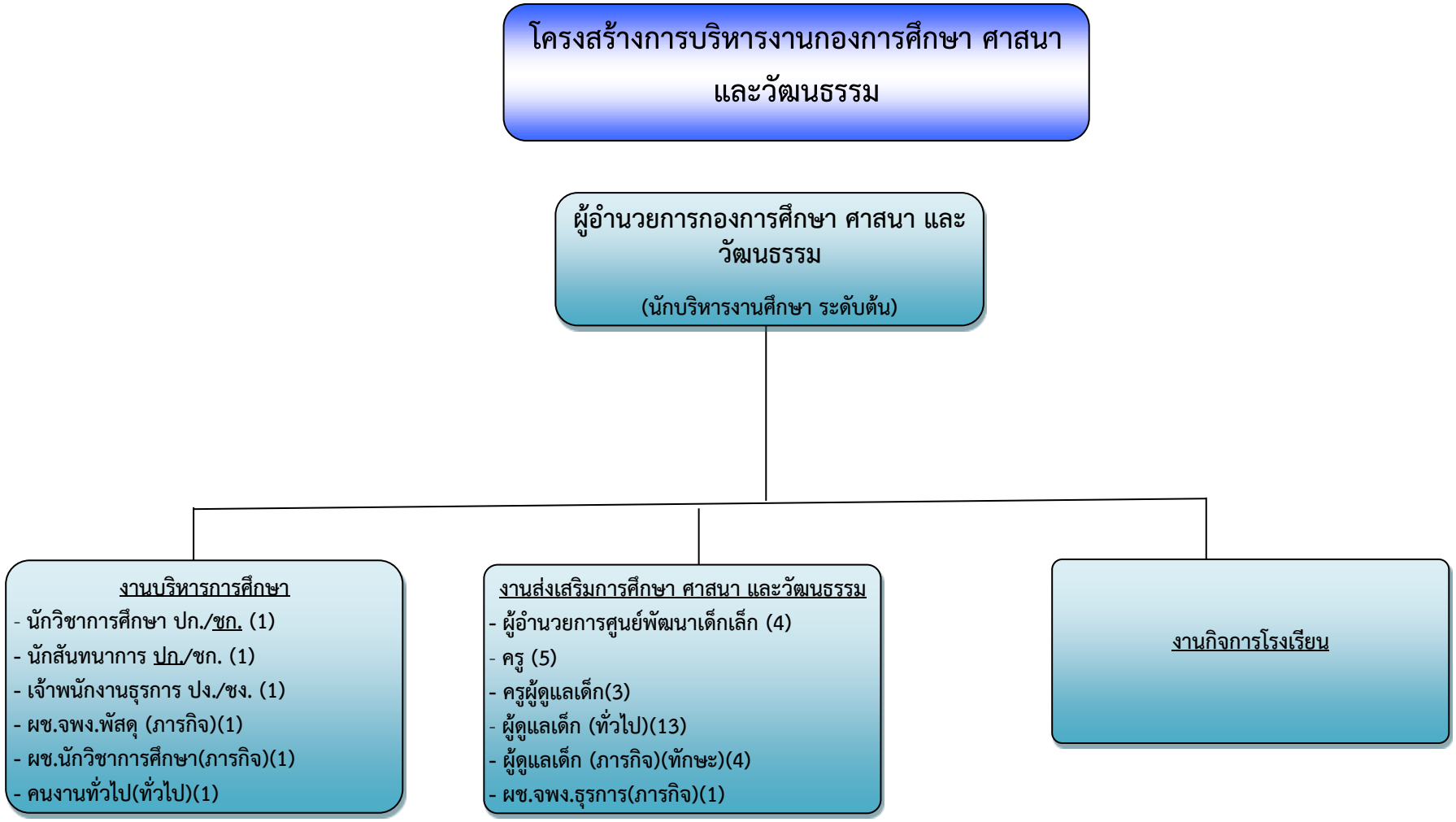
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป	รวม
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	๑	๒	๑	-	-	-	๓	-	๗

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป	รวม
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	๖	๗



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ค.ศ.๓	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป	รวม
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.							
จำนวน	-	๑	๑	๑	-	-	๒	๑	๒	-	๕	๑๑	๒๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	-	-	55-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	55-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	506,940 (42,245 X 12)	48,000 (4,000 X 12)	-	506,940 (42,245)
2	นางธารญา วงศ์เศษ	รัฐประสาศนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประสาศนศาสตร์)	55-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	55-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	422,640 (35,220 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	422,640 (35,220)
	สำนักปลัด											
3	-	-	55-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	55-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (32,800 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	393,600 (32,800)
	งานบริหารทั่วไป											
4	นางสใบทิพย์ โกมลตรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	55-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./**ชก.**	55-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./**ชก.**	416,160 (34,680 X 12)	- -	- -	416,160 (34,680)
5	นางสุภาวิณี พิภักดิ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	55-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	**ปง.**/ชง.	55-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	**ปง.**/ชง.	256,320 (21,360 X 12)	- -	- -	256,320 (21,360)
6	นายราเมศร์ กุลเสนา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประสาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	186,360 (15,530 x 12)	-	-	186,360 (15,530)
7	น.ส.ดวงตวัน จันทะพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	201,840 (16,820 X 12)	- -	- -	201,840 (16,820)
8	นายวิสาร บรรพชาติ	ม.6		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
9	นายจตุพล ศรีมาศ	ม.6		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
10	นายนาวิน ลาพันธ์	ม.6		นักการภารโรง	(ทักษะ)		นักการภารโรง	(ทักษะ)	180,600 (15,050 X 12)	- -	- -	180,600 (15,050)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
11	นายสมบาน อินชื่น	ม.6		ยาม	(ทั่วไป)		ยาม	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
12	นายปฐพงษ์ หาปัญนะ	รัฐศาสตร์บัณฑิต		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	187,200 (15,600 x 12)	-	-	187,200 (15,600)
13	นางสมบุตร คงพันธ์	ป.6		แม่บ้าน	(ทั่วไป)		แม่บ้าน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
14	-	-		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000 (9,000)
15	-	-		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
	งานกิจการสภา											
16	น.ส.หทัยชนก ยอดโพธิ์	ปวช./คอมฯธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	117,360 (9,780 x 12)	-	-	117,360 (9,780)
	งานนโยบายและแผน											
17	น.ส.นัฐฎกานต์ ทันที	บริหารธุรกิจบัณฑิต	55-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./**ชก.**	55-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./**ชก.**	462,240 (38,520 x 12)	- -	- -	462,240 (38,520)
18	น.ส.จุฑารัตน์ อุ่ยสันติวงศ์	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	214,680 (17,890 X 12)	- -	- -	214,680 (17,890)
	งานกฎหมายและคดี											
19	นายขวัญแก้ว เลิศภัทรพาณิชย์	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	55-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./**ชก.**	55-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./**ชก.**	416,160 (34,680 X 12)	- -	- -	416,160 (34,680)
	งานพัฒนาชุมชน											
20	สิบเอกวินัย นาคพันธ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	55-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./**ชก.**	55-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./**ชก.**	402,720 (33,560 X 12)	- -	- -	402,720 (33,560)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
21	นายธนพงษ์ วันศรี	วิทยาศาสตรบัณฑิต (พละ)		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	313,440 (26,120 X 12)	- -	- -	313,440 (26,120)
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
22	นายพงษ์พัฒน์ พิมพ์ทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ช่างอุตสาหกรรม)	55-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./**ชง.**	55-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./**ชง.**	194,280 (16,190 X 12)	- -	- -	194,280 (16,190)
23	-	-		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทั่วไป)		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (ว่าง)
24	นายไกรสร เปล่งปลั่ง	ม.6		คนงานประจำรถน้ำ	(ทั่วไป)		คนงานประจำรถน้ำ	(ทั่วไป)	108,000 (9000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
25	นายสมศักดิ์ ป้องกัน	ม.6		คนงานประจำรถน้ำ	(ทั่วไป)		คนงานประจำรถน้ำ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
26	นายชาญณรงค์ สิมศิลา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (อิเล็คทรอนิคส์)	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(ภารกิจ)		ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(ภารกิจ)	143,520 (11,960 x 12)	-	-	143,520
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
27	-	-	55-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	55-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320 [(9,740 + 49,480) / 2] X 12)	- -	- -	355,320 (ว่าง)
28	นายกรกฎ กุลเสนา	ครุศาสตร์บัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ-	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	142,920 (11,910 x 12)	-	-	142,920 (11,910)
29	น.ส.จีระนันท์ คูณพันธ์	ปวช.(คอมพิวเตอร์)		-คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
	งานส่งเสริมการเกษตร											

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
30	นายสุริยัน ชูจันทร์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สัตวบาล)		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	(คุณวุฒิ)	227,760 (18,980 X 12)	- -	- -	227,760 (18,980)
	กองคลัง											
31	นางปราณี เนตรหาญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	55-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	55-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	409,320 (34,110 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	409,320 (34,110)
	งานการเงิน											
32			55-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	55-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	- -	- -	297,900 (ว่างเดิม)
33	น.ส.ธนาภรณ์ ปัญชาติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	144,240 (12,020 x 12)	- -	- -	144,240 (12,020)
	งานบัญชี											
34	น.ส.รัชนีย์ วงค์คำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	55-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./**ชก.**	55-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./**ชก.**	416,160 (34,680 X 12)	- -	- -	416,160 (34,680)
35	-นายวิทยา ลาพันธ์	-บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-55-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	**ปก.**/ชก.	55-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	**ปก.**/ชก.	190,080 (15,840 X 12)	- -	- -	190,080 (15,840)
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ											
36				เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	55-3-04-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	- -	- -	297,900 (ว่าง)
37	-	-		เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	55-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	- -	- -	297,900 (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
38	น.ส.สุภารัต รัตพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	187,920 (15,660 X 12)	- -	- -	187,920 (15,660)
39			-	-คนงานทั่วไป	-(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (ว่าง)
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้											
40	นางวราภรณ์ ยอดศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	55-3-04-3203-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปก./**ชก.**	55-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./**ชก.**	396,000 (33,000 X 12)	- -	- -	396,000 (33,000)
41	น.ส.วิภา ศรีพรรณวงษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	188,160 (15,680 x 12)	-	-	188,160 (15,680)
42	-	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	- -	- -	138,000 (11,500)
	<u>กองช่าง</u>											
43	-	-	55-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	55-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 [(15,430 + 50,170) / 2] X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	393,600 (ว่างเดิม)
	งานก่อสร้าง											
44	น.ส.เสาวณีย์ บุญเลิศ	เทคโนโลยีบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้าง)	55-3-05-3707-001	-นักจัดการงานช่าง	**ปก.**/ชก.	55-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	**ปก.**/ชก.	333,600 (27,800 X 12)	- -	- -	333,600 (27,800)
45	-	-	55-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	55-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	- -	- -	297,900 (ว่าง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
46	-	-	55-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	55-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	- -	- -	297,900 (ว่าง)
47	นายธีรภัทร นวลหอม	ม.6	-	-คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
48	-นายโกทัศน์ ครองพันธ์	-ม.6	-	-คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร											
49				ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(ทักษะ)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	- -	- -	138,000 (ว่าง)
50			-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
	งานประสานสาธารณูปโภค											
51	-	-	55-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	55-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	- -	- -	297,900 (ว่างเดิม)
52	นายนิติกร วงค์ทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ไฟฟ้า)		คนงานเครื่องสูบน้ำ	(ทั่วไป)		คนงานเครื่องสูบน้ำ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
53	นายเกษพิทักษ์ แสงดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(เครื่องกล)		คนงานเครื่องสูบน้ำ	(ทั่วไป)		คนงานเครื่องสูบน้ำ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
54	น.ส.ยลดา ศรแก้ว	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
55	น.ส.สุดาวัลย์ เอี่ยมทรัพย์	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>											
56	นายสมภาร บุญทะจิตต์	บริหารการศึกษา มหาบัณฑิต	55-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	55-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	422,640 (35,220 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	422,640 (35,220)
57	นายประทุมพร ยอดทรัพย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	55-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./**ชก.**	55-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./**ชก.**	349,320 (29,110 X 12)	- -	- -	349,320 (29,110)
58	น.ส.อัญชลี ผิวพรรณ์	ครุศาสตร์บัณฑิต (บัญชี)	55-3-08-3806-001	นักสันทนาการ	**ปก.**/ชก.	55-3-08-3806-001	นักสันทนาการ	**ปก.**/ชก.	328,200 (27,350 X 12)	-	-	328,200 (27,350)
59	-	-	55-3-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	55-3-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	- -	- -	297,900 (ว่าง)
60	น.ส.ปุชิตา น้ำแย้ม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	143,520 (11,960 x 12)	-	-	143,520 (11,960)
61	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	180,000 (15,000 x 12)	-	-	180,000 (ว่าง)
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
62	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก											
63	-	-	-			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	(เงินอุดหนุน)
64	นางศยามล กุลเสนา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	55-3-08-6600-050	ครู	(คศ.2)	55-3-08-6600-050	ครู	(คศ.2)	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
65	-	-	55-3-08-6600-902	ครูผู้ช่วย	-	55-3-08-6600-902	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
66	น.ส.พรพิมล เขียวหอม	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
67	น.ส.วิภาพร บรรพชาติ	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
68	น.ส.โสภา คืนผล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่อง											
69	-	-	-			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	(เงินอุดหนุน)
70	น.ส.วิวัฒนา ลาพันธ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	55-3-08-6600-054	ครู	(คศ.1)	55-3-08-6600-054	ครู	(คศ.1)	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
71	-	-	55-3-08-6600-903	ครูผู้ช่วย	-	55-3-08-6600-903	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
72	นางอัญมณี ครองพันธ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	124,320 (10,360 X 12)	- -	- -	124,320 (10,360)
73	น.ส.กาญจนา กายะชาติ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีการผลิตสัตว์)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
74	น.ส.สุฑารัตน์ หาญชัย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะทาย											
75	-	-	-			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	(เงินอุดหนุน)
76	น.ส.ชัชนันท์ วันเจริญ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	55-3-08-6600-051	ครู	(คศ.2)	55-3-08-6600-051	ครู	(คศ.2)	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
77	นางดวงกมล วันศรี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	55-3-08-6600-052	ครู	(คศ.1)	55-3-08-6600-052	ครู	(คศ.1)	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
78	-	-	55-3-08-6600-904	ครูผู้ช่วย	-	55-3-08-6600-904	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
79	น.ส.นันทินี เถาว์คำ	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	124,320 (10,360 X 12)	- -	- -	124,320 (10,360)
80	น.ส.ผกาภรณ์ ขุขันเขต	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	124,320 (10,360 X 12)	- -	- -	124,320 (10,360)
81	น.ส.กิตติยา สมาพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
82	น.ส.รวิวรรณ อินชื่น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สารสนเทศทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
83	-	-		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
84	-	-		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่											
85	-	-	-			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
86	น.ส.มลิวัลย์ วันศรี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	55-3-08-6600-053	ครู	(คศ.1)	55-3-08-6600-053	ครู	(คศ.1)	- -	- -	- -	(เงินอุดหนุน)
87	น.ส.นงลักษ์ แตะต้อง	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	123,720 (10,310 X 12)	- -	- -	123,720 (10,310)
88	น.ส.จุฬาลักษณ์ มีแสง	บัญชีบัณฑิติ (บัญชี)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
89	น.ส.ลลิตา วันศรี	ป.6		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
90	น.ส.อรุณศรี ยอดย้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
91	น.ส.ธัญญ์พิชา บุญวิริยะบรรจง	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 (9,000)
	งานกิจการโรงเรียน											
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>											
	งานตรวจสอบภายใน											
92	น.ส.ทิพวรรณ กันทอง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-55-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	55-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	280,080 (23,240 X 12)	-	-	280,080

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ กำหนดแนวทางการของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่

สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก