

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

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 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

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 อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง

ไม่เกินร้อยสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 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

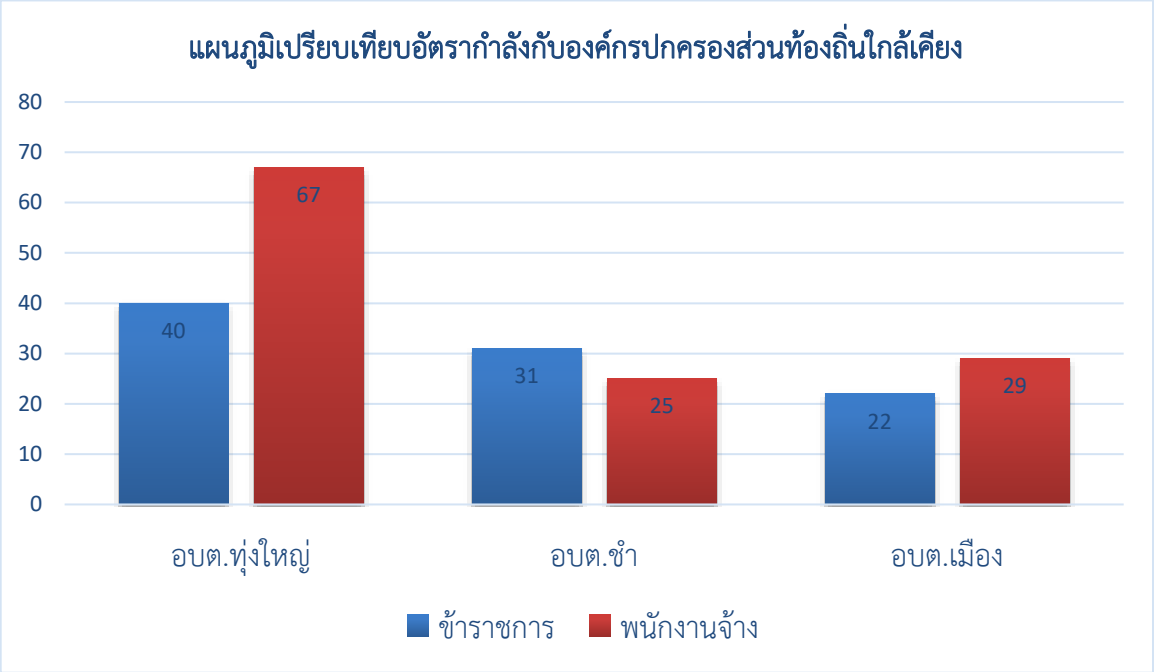
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็จต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงาน หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่วาจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ 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 ประชากร ขนาดต่างกัน งบประมาณก็แตกต่างกันประมาณ ๔๐-๕๐% ส่วนบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง จึงมีความแตกต่างกัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่และองค์การบริหารส่วนตำบลชำมีอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ภาระงานแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง เพิ่มตำแหน่ง เนื่องจากจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่เพิ่มมากขึ้น เช่น งานสาธารณสุข ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ทำให้จำเป็นต้องให้พนักงานส่วนตำบล 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) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย

เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ 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 โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุ

และแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ 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)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> 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. <u>สำนักปลัด</u>** **๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป** **(๑) งานบริหารทั่วไป** - งานสารบรรณ - 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	**(๒) งานการเจ้าหน้าที่** - งานการเจ้าหน้าที่ **(๓) งานกิจการสภา อบต.** - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาฯ - งานประชุมสภา อบต. - งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุม - งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการ **๑.๒ กลุ่มงานอำนวยการ** **(๑) งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานโครงการ **(๒) งานนิติการ** - งานกฎหมายและคดี - งานนิติบุคคลและสัญญาต่างๆ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบของ อบต. - งานเลือกตั้ง **(๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบรรเทาความเดือดร้อน - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน **(๔) งานพัฒนาชุมชน** - งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์เด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาพัฒนาสตรี **(๕) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	

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 **๓. กองช่าง** **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง	- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ **(๖) 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 **๓. กองช่าง** **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ	

- 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	- 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 กลุ่มงานบริหารการศึกษา** **(๑) งานบริหารการศึกษา** - งานการศึกษาปฐมวัยก่อนวัยเรียน - งานนิเทศและประกันคุณภาพ **(๒) งานกิจการโรงเรียน** - งานกิจการโรงเรียน - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียน **(๓) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานติดตามและประเมินผล **๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** **(๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม **<u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u>** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล 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 ระดับต้น) (๑)	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	ว่าง
๓	**สำนักงานปลัด**	๓	**สำนักปลัด**	
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) (๑)		๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ กลาง) (๑)	ว่าง
			กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	
			๓.๒ หัวหน้ากลุ่มงาน ชพ. (๑)	ว่าง
	งานบริหารทั่วไป		**งานบริหารทั่วไป**	
	๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป ปก./**ชก.** (๑)		๓.๓ นักจัดการงานทั่วไป **ปก.**/ชก. (๑)	
	๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการ **ปง.**/ชง. (๑)		๓.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)	ว่าง
	๓.๔ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ) (๑)		๓.๕ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ) (๑)	
	๓.๕ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ) (๑)		๓.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)	
	๓.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)		๓.๗ ภารโรง (ทักษะ) (๑)	
	๓.๗ ภารโรง (ทักษะ) (๑)		๓.๘ พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๔)	ว่าง(๑)
	๓.๘ พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๔)		๓.๙ ยาม (ทั่วไป) (๑)	
	๓.๙ ยาม (ทั่วไป) (๑)		๓.๑๐ แม่บ้าน(ทั่วไป)(๑)	ว่าง
	๓.๑๐ แม่บ้าน(ทั่วไป)(๑)		**งานการเจ้าหน้าที่**	
			๓.๑๑ นักทรัพยากรบุคคล ปก./**ชก.**(๑)	
			๓.๑๒ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ) (๑)	
	งานนโยบายและแผน		**กลุ่มงานอำนวยการ**	
	๓.๑๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./**ชก.** (๑)		๓.๑๔ หัวหน้ากลุ่มงาน ชพ. (๑)	ว่าง

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
	๓.๑๒ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ) (๑)		**งานนโยบายและแผน**	
	งานกฎหมายและคดี		๓.๑๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./**ชก.** (๑)	
	๓.๑๓ นิติกร ปก./**ชก.** (๑)		๓.๑๖ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ) (๑)	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		**งานนิติการ**	
	๓.๑๔ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./**ชง.** (๑)		๓.๑๗ นิติกร ปก./ชก. (๑)	ว่าง
	๓.๑๕ ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)		**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**	
	๓.๑๖ พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป) (๑)		๓.๑๘ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./**ชง.** (๑)	
	๓.๑๗ คนงานประจำรถน้ำ (ทั่วไป) (๒)		๓.๑๙ ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)	
	งานพัฒนาชุมชน		๓.๒๐ พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป) (๑)	
	๓.๑๙ นักพัฒนาชุมชน ปก./**ชก.** (๑)		๓.๒๑ คนงานประจำรถน้ำ (ทั่วไป) (๒)	ว่าง(๑)
	๓.๒๐ ผช.นักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)		**งานพัฒนาชุมชน**	
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๓.๒๒ นักพัฒนาชุมชนปก./**ชก.** (๑)	
	๓.๒๑ นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.(๑)		๓.๒๓ ผช.นักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)	
	๓.๒๒ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)		**งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
	๓.๒๓ คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)		๓.๒๔ นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.(๑)	ว่าง
	งานส่งเสริมการเกษตร		๓.๒๕ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)	
	๓.๒๔ ผช.นักวิชาการเกษตร (ภารกิจ) (๑)		๓.๒๖ คนงาน (ทั่วไป) (๑)	
			งานส่งเสริมการเกษตร	
			๓.๒๗ ผช.นักวิชาการเกษตร (ภารกิจ) (๑)	ว่าง
๔	**กองคลัง**	๔	**กองคลัง**	
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)		๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	ว่าง
	งานนโยบายและแผน		**กลุ่มงานอำนวยการ**	
	๓.๑๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./**ชก.** (๑)		๓.๑๔ หัวหน้ากลุ่มงาน ชพ. (๑)	ว่าง
	งานการเงิน		**งานการเงิน**	
	๔.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)		๔.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)	ว่าง

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
	๔.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ) (๑)		๔.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ) (๑)	
	งานบัญชี		๔.๔ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ภารกิจ)(๑)	ว่าง
	๔.๔ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./**ชก.** (๑)		**งานบัญชี**	
	๔.๕ นักวิชาการคลัง **ปก.**/ชก. (๑)		๔.๕ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./**ชก.** (๑)	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		๔.๖ นักวิชาการคลัง **ปก.**/ชก. (๑)	
	๔.๖ นักวิชการจัดเก็บรายได้ ปก./**ชก.** (๑)		**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**	
	๔.๗ ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)		๔.๗ นักวิชการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)	ว่าง
	๔.๘ ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)		๔.๘ ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		**๔.๙ ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)**	**ยุบเลิก**
	๔.๙ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)		**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**	
	๔.๑๐ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)		๔.๑๐ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)	ว่าง
	๔.๑๑ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)		๔.๑๑ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)	ว่าง
	๔.๑๒ คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)		๔.๑๒ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)	
			๔.๑๓ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)(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 นักจัดการงานช่าง ปก./**ชก.** (๑)	
	๕.๓ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)		๕.๓ นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)	ว่าง
	๕.๔ นักจัดการงานช่าง **ปก.**/ชก. (๑)		๕.๔ เจ้าพนักงานธุรการ **ปง**./ชง. (๑)	
	๕.๕ คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๓)		๕.๕ คนงาน (ทั่วไป) (๓)	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร		**งานออกแบบและควบคุมอาคาร**	
	๕.๖ ผช.นายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)		๕.๖ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)	
	๕.๗ คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)		๕.๗ คนงาน (ทั่วไป)(๑)	ว่าง
	งานประสานสาธารณูปโภค		**งานประสานสาธารณูปโภค**	
	๕.๘ เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (๑)		๕.๘ เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (๑)	ว่าง

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
	๕.๙ คนงานเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป) (๒)		๕.๙ ผช.นายช่างไฟฟ้า	ว่าง
	๕.๑๐ คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๒)		๕.๑๐ ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ) (๒)	
	งานผังเมือง		**๕.๑๒ ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป) (๒)**	**ยุบเลิก**
			๕.๑๓ คนงาน (ทั่วไป) (๒)	
			งานผังเมือง	
๖	**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**	**๖**	**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**	
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)		๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับกลาง) (๑)	
	งานบริหารการศึกษา		**กลุ่มงานบริหารการศึกษา**	
	๖.๒ นักวิชาการศึกษา ปก./**ชก.** (๑)		๖.๒ หัวหน้ากลุ่มงาน (ชพ.)	ว่าง
	๖.๓ นักสันทนาการ **ปก.**/ชก. (๑)		**งานบริหารการศึกษา**	
	๖.๔ เจ้าพนักงานธุรการ **ปง**./ชง. (๑)		๖.๓ นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)	ว่าง
	๖.๕ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)		๖.๔ ผช.นักวิชาการศึกษา (ภารกิจ) (๑)	
	๖.๖ ผช.นักวิชาการศึกษา (ภารกิจ) (๑)		**งานกิจการโรงเรียน**	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		๖.๕ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)(๑)	
	๖.๗ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)(๑)		**งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก		**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก**	
	๖.๘ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)		๖.๖ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๙ ครูชำนาญการพิเศษ (๑)		๖.๗ ครูชำนาญการพิเศษ (๑)	เงินอุดหนุน
	๖.๑๐ ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)		๖.๘ ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๑๑ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๓)		๖.๙ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓)	
			๖.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๓)	ยุบเลิก
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่อง		**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่อง**	
	๖.๑๒ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)		๖.๑๑ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๑๓ ครูชำนาญการ (๑)		๖.๑๒ ครูชำนาญการ (๑)	เงินอุดหนุน
	๖.๑๔ ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)		๖.๑๓ ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
	๖.๑๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)		๖.๑๔ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)	
	๖.๑๖ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)		**๖.๑๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)**	**ยุบเลิก**
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะทาย		**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะทาย**	
	๖.๑๗ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)		๖.๑๖ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๑๘ ครูชำนาญาการ (๑)		๖.๑๗ ครูชำนาญาการ (๑)	เงินอุดหนุน
	๖.๑๙ ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)		๖.๑๘ ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๒๐ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)		๖.๑๙ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)	
	๖.๒๑ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)		**๖.๒๐ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)**	**ยุบเลิก**
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโสรัจธรรมานุกูล(บ้านกะมอล)		**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโสรัจธรรมานุกูล(บ้านกะมอล)**	
	๖.๒๒ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)		๖.๒๑ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๒๓ ครูชำนาญาการพิเศษ (๑)		๖.๒๒ ครูชำนาญาการพิเศษ (๑)	เงินอุดหนุน
	๖.๒๔ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)		๖.๒๓ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)	
	๖.๒๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)		**๖.๒๔ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)**	**ยุบเลิก(๑)** ว่าง(๑)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่		**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่**	
	๖.๒๖ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)		๖.๒๕ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	๖.๒๗ ครูชำนาญการ (๑)		๖.๒๖ ครูชำนาญการ (๑)	เงินอุดหนุน
	๖.๒๘ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)		๖.๒๗ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๕)	
	๖.๒๙ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๔)		**๖.๒๘ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๔)**	**ยุบเลิก**
	งานกิจการโรงเรียน		**กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**	
			๖.๒๙ หัวหน้ากลุ่มงาน (ชพ.)	ว่าง
			งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
			๖.๓๐ นักสันทนาการ ปก./ชก. (๑)	ว่าง
			๖.๓๑ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)	ว่าง
			๖.๓๒ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๗	**หน่วยตรวจสอบภายใน**	๗	**หน่วยตรวจสอบภายใน**	
	งานตรวจสอบภายใน		**งานตรวจสอบภายใน**	
	๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน **ปก.**/ชก. (๑)		๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)	ว่าง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	**สำนักปลัด อบต. (๐๑)**								
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้นกลาง)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป								
	๓.๒ หัวหน้ากลุ่มงาน ชพ.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	งานบริหารทั่วไป								
	๓.๓ นักจัดการงานทั่วไป **ปก.**/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๓.๕ ผช.นักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๖ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๗ ภารโรง(ภารกิจ)(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๘ พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๓.๙ พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๐ พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๐ พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๑ ยาม (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๒ แม่บ้าน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานการเจ้าหน้าที่								
	๓.๑๓ นักทรัพยากรบุคคล ปก./**ชก.**	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	๓.๑๔ ผช.นักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกิจการสภา								
	๓.๑๕ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กลุ่มงานอำนวยการ								
	๓.๑๖ หัวหน้ากลุ่มงาน ชพ.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	งานนโยบายและแผน								
	๓.๑๗ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./**ชก.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๘ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
	๓.๑๙ นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
	๓.๒๐ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./**ชง.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๒๑ ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๒๒ พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๒๓ คนงานประจำรถน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๓.๒๔ คนงานประจำรถน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาชุมชน								
	๓.๒๕ นักพัฒนาชุมชน ปก./**ชก.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๒๖ ผช.นักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
	๓.๒๗ นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๓.๒๘ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๒๙ คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการเกษตร								
	๓.๓๐ ผช.นักวิชาการเกษตร (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	**กองคลัง (๐๔)**								
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานการเงิน					-	-	-	
	๔.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				ว่าง
	๔.๓ ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๔ ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี(ภารกิจ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	งานบัญชี								
	๔.๕ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./**ชก.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๖ นักวิชาการคลัง **ปก.**/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
	๔.๗ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๔.๘ ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๙ ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
	๔.๑๐ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๔.๑๑ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๔.๑๒ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๑๓ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕	**กองช่าง (๐๕)**								
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานก่อสร้าง								
	๕.๑ นักจัดการงานช่าง **ปก.**/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๒ นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๕.๓ เจ้าพนักงานธุรการ **ปง.**/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๔ คนงาน(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๕ คนงาน(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๖ คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
	๕.๘ ผช.นายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๙ คนงาน(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานประสานสาธารณูปโภค								
	๕.๑๐ เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๕.๑๑ ผช.นายช่างไฟฟ้า(ภารกิจ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	๕.๑๒ ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๕.๑๓ ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๕.๑๔ ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	๕.๑๕ ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	๕.๑๖ คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๑๗ คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)**								
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับกลาง)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
	กลุ่มงานบริหารการศึกษา								
	๖.๒ หัวหน้ากลุ่มงาน ชพ.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	งานบริหารการศึกษา								
	๖.๓ นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๖.๔ ผช.นักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกิจการโรงเรียน								
	๖.๕ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก								
	๖.๖ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน (ว่าง)
	๖.๗ ครู (ครูชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๖.๘ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน (ว่าง)
	๖.๙ ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๑๑ ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๑๒ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	๖.๑๓ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	๖.๑๔ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่อง								
	๖.๑๕ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน (ว่าง)
	๖.๑๖ ครู (ครูชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
	๖.๑๗ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน (ว่าง)
	๖.๑๘ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๑๙ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๒๐ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๒๓ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะทาย								
	๖.๒๔ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน (ว่าง)
	๖.๒๕ ครู (ครูชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
	๖.๒๖ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน (ว่าง)
	๖.๒๗ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๒๘ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๒๙ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโสรัจธรรมานุกูล (บ้านกะมอล)								
	๖.๓๐ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน (ว่าง)
	๖.๓๑ ครู (ครูชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
	๖.๓๒ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๓๓ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	๖.๓๔ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๓๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่								
	๖.๓๖ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน (ว่าง)
	๖.๓๗ ครู (ครูชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
	๖.๓๘ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๓๙ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๔๐ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๔๑ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๔๒ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๔๓ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	๖.๔๔ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	๖.๔๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	๖.๔๖ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
	๖.๔๗ หัวหน้ากลุ่มงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
	๖.๔๘ นักสันทนาการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๖.๔๙ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๖.๕๐ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	**หน่วยตรวจสอบภายใน**								
	งานตรวจสอบภายใน								
	๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	**๙๐**	**๑๐๖๗**	**๑๑๒๑**	**๑๑๑**	**+๑๗**	**+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	-	498,600	48,000	1	1	1	-	-	-	21,360	21,420	16,080	703,800	725,220	746,640	ว่าง
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)
	สำนักปลัด																		
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
	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป																		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	ชพ																	
	งานบริหารทั่วไป																		
4	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./**ชก.**	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
6	เจ้าพนักงานธุรการ	**ปง.**/ชง.	1	1	264,600	-	1	1	1	-	-	-	8,280	8,520	9,120	272,880	281,400	290,520	(21,360)
7	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	194,400		1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,200	210,360	218,880	(16,200)
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	209,520	-	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	217,920	226,680	235,800	(17,460)
10	ภารโรง		1	1	188,400	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	7,920	195,960	203,880	211,800	(15,700)
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	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง
15	ยาม		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
16	แม่บ้าน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	งานการเจ้าหน้าที่																		
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	435,720	-	1	1	1	+1	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	(36,310)
8	ผช.นักทรัพยากรบุคคล		1	1	194,400		1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,200	210,360	218,880	(16,200)
	งานกิจการสภา																		
25	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	121,920	-	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,840	132,000	137,280	(10,160)
	กลุ่มงานอำนวยการ																		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	ชพ.																	
	งานนโยบายและแผน																		
17	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./**ชก.**	1	1	475,560	-	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	490,800	506,520	522,960	(39,650)
18	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	222,840	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,720	231,840	241,200	250,920	(18,570)
	งานกฎหมายและคดี																		
19	นิติกร	ปก./**ชก.**	1	1	429,240	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)

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	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																		
20	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./**ชง.**	1	1	203,040	-	1	1	1	-	-	-	9,240	9,240	9,000	212,280	221,520	230,520	(16,190)
21	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	143,520		1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	(11,960)
22	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		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)
24	คนงานประจำรถน้ำ		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	งานพัฒนาชุมชน																		
26	นักพัฒนาชุมชน	ปก./**ชก.**	1	1	416,160	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
27	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	325,440	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,560	14,160	338,520	352,080	366,240	(27,120)
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
28	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
29	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	148,440	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,440	160,680	167,160	(12,370)
30	คนงาน		1	1	108,000	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	งานส่งเสริมการเกษตร																		
31	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		1	1	231,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,720	10,080	241,080	250,800	260,880	(19,310)

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	
	กองคลัง																		
32	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	(35,220)
	งานการเงิน																		
33	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
34	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	150,480	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,600	162,960	169,560	(12,540)
35	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี		1	-	0	-	1	1	1	+1	-	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่าง
	งานบัญชี																		
36	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./**ชก.**	1	1	416,160	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(35,770)
37	นักวิชาการคลัง	**ปก.**/ชก.	1	1	199,200	-	1	1	1	-	-	-	8,280	7,080	7,680	207,480	214,560	222,240	(16,600)
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้																		
38	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./**ชก.**	1	1	409,320	-	-	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110)
39	ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้		1	1	195,360	-	1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,520	203,280	211,440	219,960	(16,280)
40	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่าง
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ																		
41	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	297,900	-	1	1	1				9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
42	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม

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	
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	195,120	-	1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,520	203,040	211,200	219,720	(16,260)
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	-	138,000	-	1	1	1	+1	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่าง
	กองช่าง																		
45	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง
	งานก่อสร้าง																		
46	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
47	เจ้าพนักงานธุรการ	**ปง.**/ชง.	1	1	138,120	-	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	ว่างเดิม
48	นักจัดการงานช่าง	**ปก.**/ชก.	1	1	344,280	-	1	1	1	-	-	-	10,560	13,320	13,440	354,840	368,160	381,600	(28,690)
49	คนงาน		1	1	108,000	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
50	คนงาน		1	1	108,000	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
51	คนงาน		1	1	108,000	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร																		
52	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
53	คนงาน		1	1	108,800	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	งานประสานสาธารณูปโภค																		
54	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
55	ผช.นายช่างไฟฟ้า		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	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	
56	ช่างเครื่องสูบน้ำ		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
57	ช่างเครื่องสูบน้ำ		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
58	ช่างเครื่องสูบน้ำ		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดใหม่
59	ช่างเครื่องสูบน้ำ		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดใหม่
60	คนงาน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
61	คนงาน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
62	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)
	กลุ่มงานบริหารการศึกษา																		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	ชพ.																	
	งานบริหารการศึกษา																		
63	นักวิชาการศึกษา	ปก./**ชก.**	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
66	ผช.นักวิชาการคึกษา		1	1	180,000	-	-	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
67	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	149,760	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,760	162,000	168,480	(12,480)
	งานกิจการโรงเรียน																		
68	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)

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	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
64	นักสันทนาการ	**ปก.**/ชก.	1	1	339,000	-	1	1	1	-	-	-	10,560	10,680	13,440	349,560	360,240	373,680	(28,250)
65	เจ้าพนักงานธุรการ	**ปง.**/ชง.	1	1	143,520	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	(11,960)
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก																		
69	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
70	ครู	คศ.3	1	1	418,920	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(34,910)
71	ครูผู้ช่วย	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
72	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
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)
75	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดใหม่
76	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดใหม่
77	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดใหม่
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่อง																		
78	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
79	ครู	คศ.2	1	1	323,520	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(26,960)

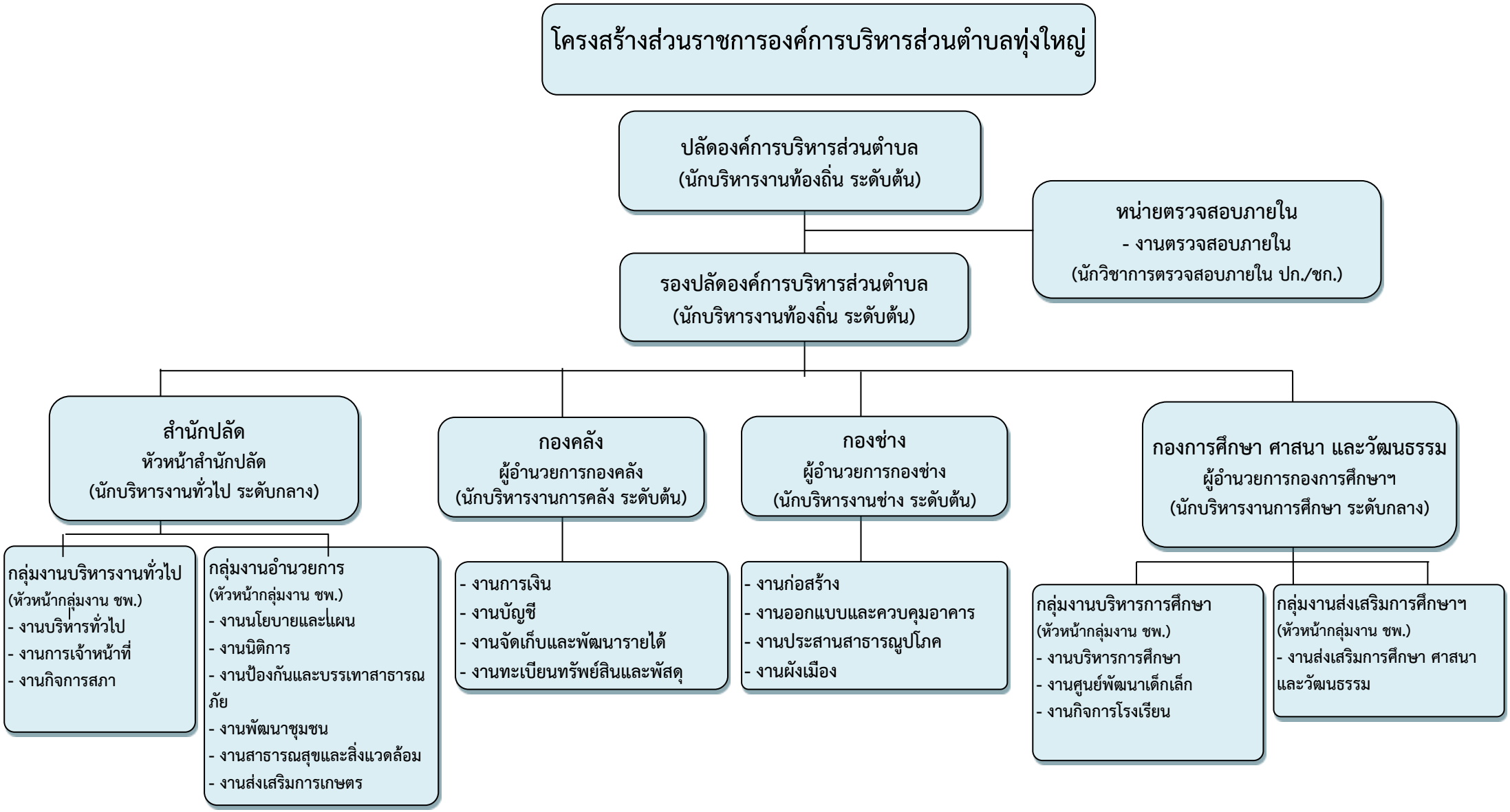
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
80	ครูผู้ช่วย	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
81	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	129,120	-	1	1	1	-	-	-	5,280	5,400	5,640	134,400	139,800	145,440	(10,760)
82	ผู้ดูแลเด็ก		1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง
83	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
84	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดใหม่
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะทาย																		
85	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
86	ครู	คศ.3	1	1	366,840	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(30,570)
87	ครู	คศ.2	1	1	324,600	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(27,050)
88	ครูผู้ช่วย	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
89	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	129,120	-	1	1	1	-	-	-	5,280	5,400	5,640	134,400	139,800	145,440	(10,760)
90	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	129,720	-	1	1	1	-	-	-	5,280	5,400	5,640	135,000	140,400	146,040	(10,810)
91	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
92	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
93	ผู้ดูแลเด็ก		1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง
94	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดใหม่

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	
95	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดใหม่
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่																		
96	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
97	ครู	คศ.2	1	1	301,920	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(25,160)
98	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	129,120	-	1	1	1	-	-	-	5,280	5,400	5,640	134,400	139,800	145,440	(10,760)
99	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
100	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
101	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
102	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
103	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดใหม่
104	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดใหม่
105	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดใหม่
106	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดใหม่
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
	งานตรวจสอบภายใน																		
107	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	**ปก.**/ชก.	1	1	289,080	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,600	9,960	298,440	308,040	318,000	(24,090)

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	
รวม																19,306,500	19,862,340	20,433,900	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																2,898,567	2,979,351	3,065,085	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																22,222,347	22,841,691	23,498,985	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																74,000,000	77,700,000	81,585,000	
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																30.00	29.40	28.80	

๙.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายรับ	ประมาณการรายจ่าย	ประมาณการรายจ่ายประจำที่นำมาคำนวณตามมาตรา ๓๕	ภาระค่าใช้จ่าย			คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น	
2567	74,000,000	74,000,000	74,000,000	19,323,780	2,898,567	22,202,475	30.00
2568	77,700,000	77,700,000	77,700,000	19,862,340	2,979,351	22,841,691	29.40
2569	81,000,000	81,000,000	81,000,000	20,802,500	3,120,375	23,922,875	29.53


โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
หน่ายตรวจสอบภายใน
- งานตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
สำนักปลัด
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)
กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
(หัวหน้ากลุ่มงาน ชพ.)
- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานกิจการสภา
กลุ่มงานอำนวยการ
(หัวหน้ากลุ่มงาน ชพ.)
- งานนโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง
กลุ่มงานบริหารการศึกษา
(หัวหน้ากลุ่มงาน ชพ.)
- งานบริหารการศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานกิจการโรงเรียน
กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาฯ
(หัวหน้ากลุ่มงาน ชพ.)
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (๑)

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
หัวหน้ากลุ่มงาน (ชพ.) (๑)

งานบริหารทั่วไป
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)(๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)(๑)
- ผช.นักจัดการงานทั่วไป (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ภารโรง (ทักษะ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)(๔)
- ยาม (ทั่วไป) (๑)
- แม่บ้าน (ทั่วไป) (๑)

งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)(๑)
- ผช.นักทรัพยากรบุคคล (๑)

งานกิจการสภา

กลุ่มงานอำนวยการ
หัวหน้ากลุ่มงาน (ชพ.) (๑)

งานนโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)(๑)
- ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานนิติการ
- นิติกร (ปก./ชก.)(๑)

งานพัฒนาชุมชน
- นักพัฒนาชุมชน (ชก.)(๑)
- ผช.นักพัฒนาชุมชน (๑)

งานส่งเสริมการเกษตร
- ผช.นักวิชาการเกษตร(๑)

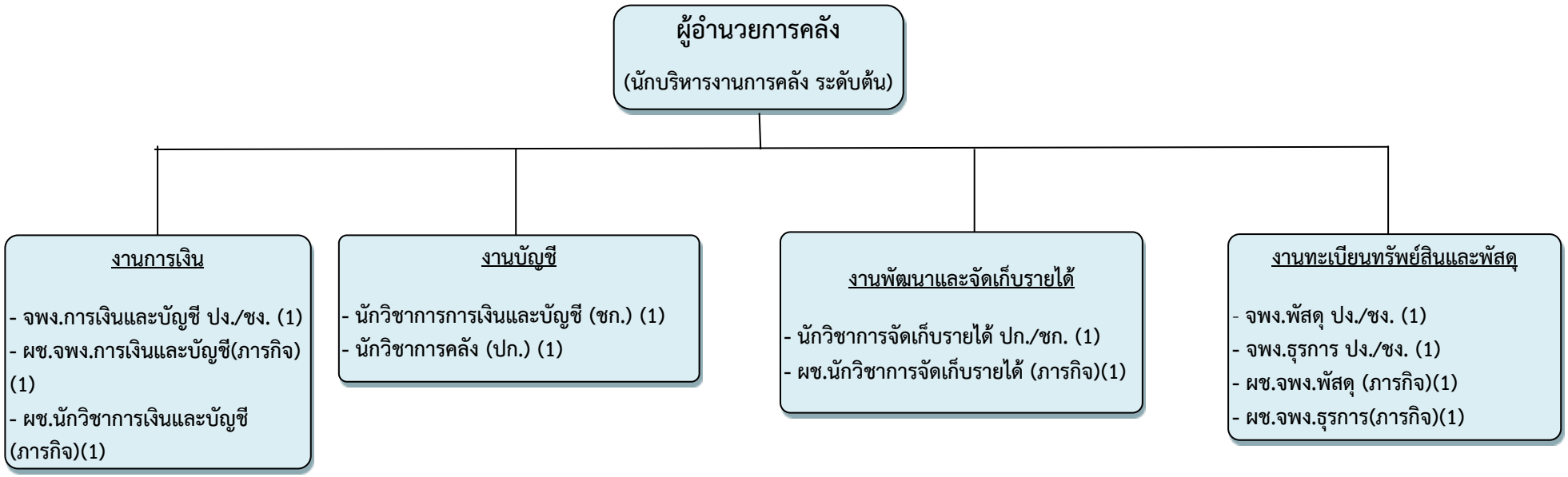
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)(๑)
- ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป) (๑)
- คนงานประจำรถน้ำ (ทั่วไป) (๒)

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)(๑)
- ผช.จพง.ธุรการ (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

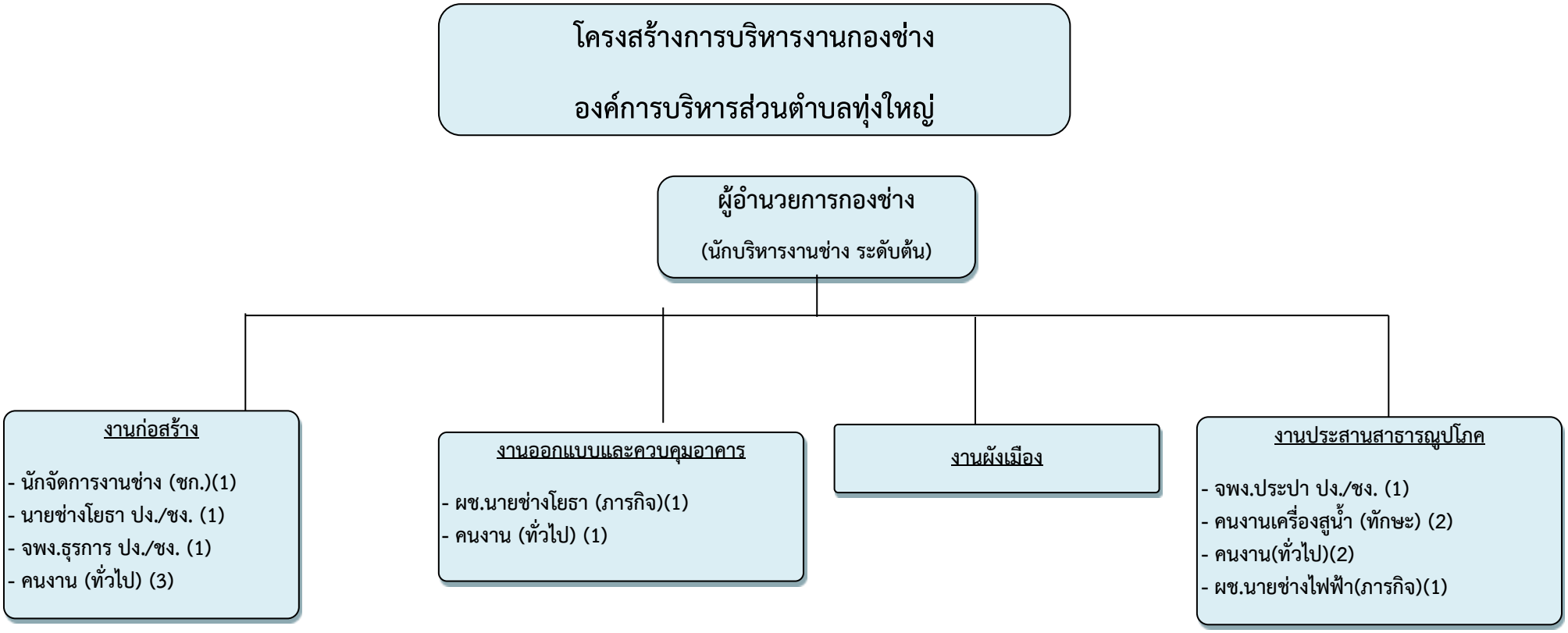
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป	รวม
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.				
จำนวน	๑	-	๓	๑	๑	-	-	๘	๑๐	๒๔

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง

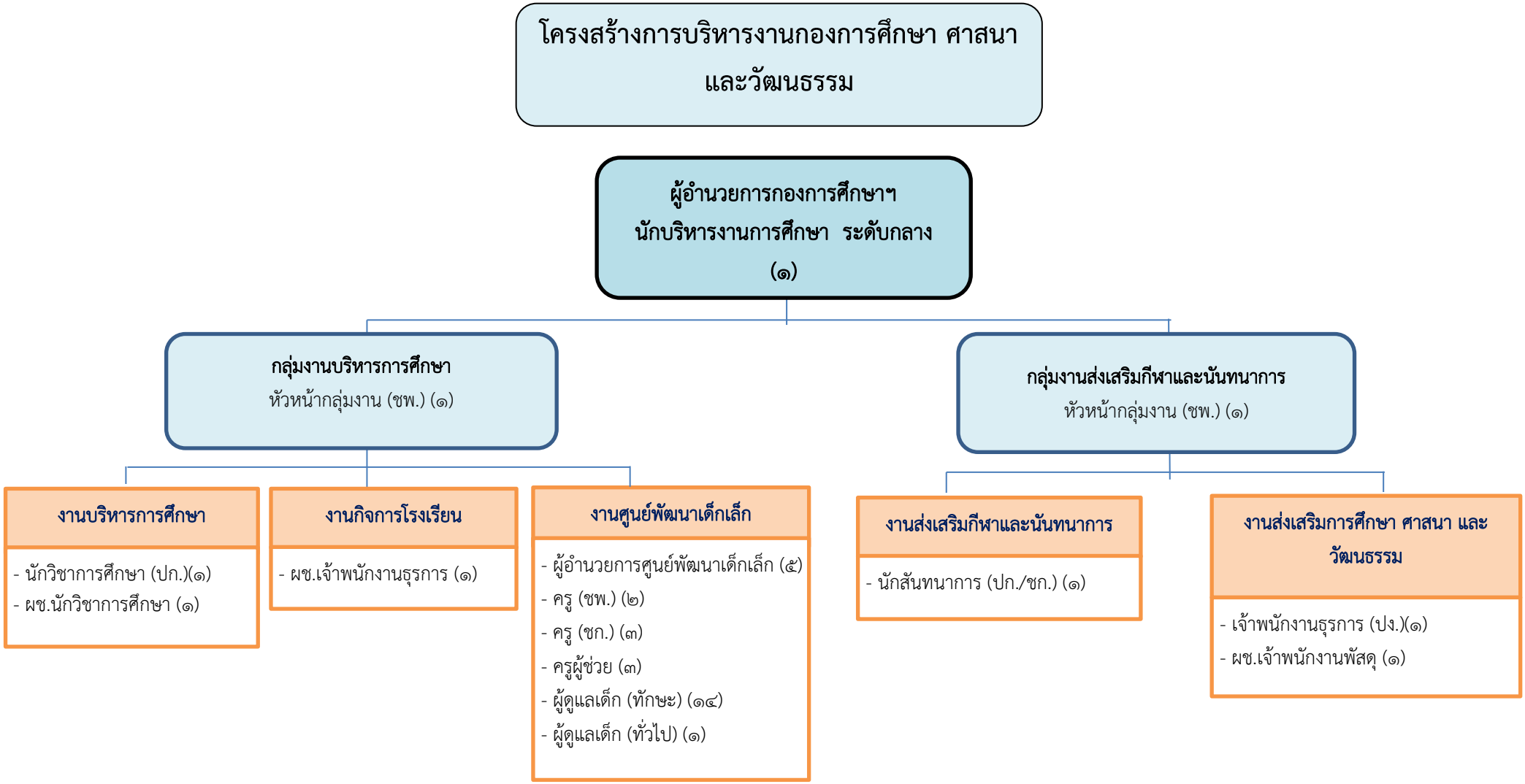
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป	รวม
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕	-	๘



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป	รวม
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	๑	๑	-	-	-	-	๔	๖	๑๒



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	-	-	-	-	-	๒	๒	๒	-	๑๔	๑	๒๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	นางธารญา วงศ์เศษ	รัฐประสาศนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประสาศนศาสตร์	55-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	55-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	498,600	48,000		41,550
2			55-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	55-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	401,940	67,200	67,200	ว่าง
	สำนักปลัด อบต.											
3			55-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	55-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600	42,000		ว่าง
	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป											
4				หัวหน้ากลุ่มงาน	ชพ.		หัวหน้ากลุ่มงาน	ชพ.	528,240	42,000		ว่าง
	งานบริหารทั่วไป											
5	น.ส.อัญชลี ผิวพรรณ์	ครุศาสตรบัณฑิต (บัญชี)	55-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	55-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	382,560			31,880
6			55-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	55-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900			ว่าง
7	นายราเมศร์ กุลเสนา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประสาศนศาสตร์)		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	209,760			17,460
8	น.ส.ดวงตวัน จันทะพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	223,920			18,660
9	นายนาวิน ลาพันธ์	ม.6		ภารโรง	(ทักษะ)		ภารโรง	(ทักษะ)	205,200			17,100
10	นายวิสาร บรรพชาติ	ม.6		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000			9,000
11	นายเติมศักดิ์ ขนอ่อน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) / ไฟฟ้ากำลัง)		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000			9,000
12	นายสุพิศ ชูคำ	ป.6		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000			9,000
13				พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)		พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000			ว่าง
14				แม่บ้าน	(ทั่วไป)		แม่บ้าน	(ทั่วไป)	108,000			ว่าง
15	นายสมบาน อินชื่น	ม.6		ยาม	(ทั่วไป)		ยาม	(ทั่วไป)	108,000			(9,000)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานการเจ้าหน้าที่											
16	นางสใบทิพย์ โกมลตรี	ศิลปะศาสตร์บัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	55-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./**ชก.**	55-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./**ชก.**	475,560			39,630
17	นายปฐพงษ์ หาปัญนะ	รัฐศาสตร์บัณฑิต (รัฐศาสตร์)		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	207,720			17,310
	งานกิจการสภา											
	กลุ่มงานอำนวยการ											
18				หัวหน้ากลุ่มงาน	ชพ.		หัวหน้ากลุ่มงาน	ชพ.	528,240	42,000		ว่าง
	งานนโยบายและแผน											
19	น.ส.นัฏฐกานต์ ทันที	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	55-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./**ชก.**	55-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./**ชก.**	531,360			44,280
20	น.ส.จุฑารัตน์ อุ่ยสันติวงศ์	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	242,760			20,230
	งานกฎหมายและคดี											
21			55-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./**ชก.**	55-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./**ชก.**	355,320			ว่าง
	งานพัฒนาชุมชน											
22	น.ส.ภัทรสุดา มีศรี		55-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./**ชก.**	55-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./**ชก.**	376,080			31,340
23	นายธนพงษ์ วันศรี	วิทยาศาสตรบัณฑิต (พละ)		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	344,400			28,700
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
24	นายพงษ์พัฒน์ พิมพ์ทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/ ช่างอุตสาหกรรม	55-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./**ชง.**	55-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./**ชง.**	249,360			20,780
25	นายชาญณรงค์ สิมมา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) / อิเล็กทรอนิกส์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	159,360			20,780
26	นายวิษณุ ยอดศรี	ม.6		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทั่วไป)		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทั่วไป)	108,000			9,000
27				คนงานประจำรถน้ำ	(ทั่วไป)		คนงานประจำรถน้ำ	(ทั่วไป)	108,000			9,000
28	นายสมศักดิ์ ป้องกัน	ม.6		คนงานประจำรถน้ำ	(ทั่วไป)		คนงานประจำรถน้ำ	(ทั่วไป)	108,000			9,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
29			55-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	55-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320			ว่าง
30	นายกรกฎ กุลเสนา	ครุศาสตร์บัณฑิต/คอมพิวเตอร์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	158,760			13,230
31	น.ส.จีระนันท์ คูณพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)/คอมพิวเตอร์)		คนงาน	(ทั่วไป)		คนงาน	(ทั่วไป)	108,000			9,000
	งานส่งเสริมการเกษตร											
32				ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	(คุณวุฒิ)	180,000			ว่าง
	กองคลัง											
33			55-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	55-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600	42,000		ว่าง
	งานการเงิน											
34			55-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	55-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900			ว่าง
35	น.ส.ธนาภรณ์ ปัญชาติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	165,480			13,790
36							ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	180,000			ว่าง
	งานบัญชี											
37	น.ส.รัชนีย์ วงค์คำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	55-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./**ชก.**	55-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./**ชก.**	468,960			39,080
38	นายวิทยา เพชรสุริยวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	55-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	**ปก./**ชก.	55-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	**ปก./**ชก.	253,680			21,140
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ											
39			55-3-04-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	55-3-04-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900			ว่าง
40			55-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	55-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900			ว่าง
41	น.ส.สุภารัต รัตพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	210,600			17,550
42							ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000			ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้											
43			55-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./**ชก.**	55-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	355,320			ว่าง
44	น.ส.วิภา ศรีพรรณวงษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)		ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	214,920			17,910
	กองช่าง											
45			55-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	55-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600	42,000		ว่าง
	งานก่อสร้าง											
46	น.ส.เสาวณีย์ บุญเลิศ	เทคโนโลยีบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้าง)	55-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	**ปก.**/ชก.	55-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	**ปก.**/ชก.	416,160			34,680
47	น.ส.อัญดานุช แสงสกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	55-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	**ปง.**/ชง.	55-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	**ปง.**/ชง.	181,680			15,140
48			55-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	55-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900			ว่าง
49	นายธีรภัทร นวลหอม	ม.6		คนงาน	(ทั่วไป)		คนงาน	(ทั่วไป)	108,000			9,000
50	นายโกทัศน์ ครองพันธ์	ม.6		คนงาน	(ทั่วไป)		คนงาน	(ทั่วไป)	108,000			9,000
51	น.ส.มลิวัลย์ ยอดสิงห์	ม.6		คนงาน	(ทั่วไป)		คนงาน	(ทั่วไป)	108,000			9,000
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร											
52	นายรณชัย มีพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)/การก่อสร้าง		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	121,800			10,150
53				คนงาน	(ทั่วไป)		คนงาน	(ทั่วไป)	108,000			9,000
	งานประสานสาธารณูปโภค											
54			55-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	55-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	297,900			ว่าง
55							ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	138,000			ว่าง
56	นายนิติกร วงศ์ทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/ไฟฟ้า		ช่างเครื่องสูบน้ำ	(ทั่วไป)		ช่างเครื่องสูบน้ำ	(ทักษะ)	118,200			9,850

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
57	นายเกษพิทักษ์ แสงดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/เครื่องกล		ช่างเครื่องสูบน้ำ	(ทั่วไป)		ช่างเครื่องสูบน้ำ	(ทั่วไป)	117,000			9,750
58	น.ส.ยลดา ศรแก้ว	ม.6		คนงาน	(ทั่วไป)		คนงาน	(ทั่วไป)	108,000			9,000
59	น.ส.สุดาวัลย์ เอี่ยมทรัพย์	ม.6		คนงาน	(ทั่วไป)		คนงาน	(ทั่วไป)	108,000			9,000
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
60	น.ส.ดวงจุฬา โพชะโน	บริหารการศึกษามหาบัณฑิต	55-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	55-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	กลาง	519,600	67,200	67,200	43,300
	กลุ่มงานบริหารการศึกษา											
61				หัวหน้ากลุ่มงาน	ชพ.		หัวหน้ากลุ่มงาน	ชพ.	528,240	42,000		ว่าง
	งานบริหารการศึกษา											
62			55-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	55-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320			ว่าง
63	น.ส.สุพัตรา ครองเมือง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาพิเศษ)		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	190,080			16,340
	งานกิจการโรงเรียน											
64	น.ส.รัตนาวดี น้ำแย้ม	ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	150,360			12,530
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก											
65							ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
66	นางศยามล กุลเสนา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	55-3-08-6600-050	ครู	(คศ.3)	55-3-08-6600-050	ครู	(คศ.3)				(อุดหนุน)
67			55-3-08-6600-902	ครูผู้ช่วย		55-3-08-6600-902	ครูผู้ช่วย					(อุดหนุน) ว่าง
68	น.ส.พรพิมล เขียวหอม	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	117,000			9,750
69	น.ส.วิภาพร บรรพชาติ	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	117,000			9,750
70	น.ส.โสภา คืนผล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	117,000			9,750

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่อง											
71							ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					(อุดหนุน)
72	น.ส.วิวัฒนา ลาพันธ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	55-3-08-6600-054	ครู	(คศ.2)	55-3-08-6600-054	ครู	(คศ.2)				(อุดหนุน)
73			55-3-08-6600-903	ครูผู้ช่วย		55-3-08-6600-903	ครูผู้ช่วย					(อุดหนุน)
74	นางอัญมณี ครองพันธ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	139,440			11,620
75	น.ส.สุฑารัตน์ หาญชัย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/การบัญชี		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	117,000			9,750
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะทาย											
76							ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					(อุดหนุน)
77			55-3-08-6600-904	ครูผู้ช่วย		55-3-08-6600-904	ครูผู้ช่วย					(อุดหนุน)
78	นางดวงกมล วันศรี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	55-3-08-6600-052	คร	(คศ.2)	55-3-08-6600-052	คร	(คศ.2)				(อุดหนุน)
79	น.ส.นันทินี เถาว์คำ	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	140,760			11,730
80	น.ส.กิตติยา สมาพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	117,000			9,750
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะทาย											
81							ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					(อุดหนุน)
82	น.ส.ชัชนันท์ วันเจริญ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	55-3-08-6600-051	ครู	(คศ.3)	55-3-08-6600-051	ครู	(คศ.3)				(อุดหนุน)
83	น.ส.ผกาภรณ์ ขุขันเขต	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	140,040			11,670
84	น.ส.รวิวรรณ อินชื่น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สารสนเทศทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	117,000			9,750
85				ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000			ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่											
86							ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					(อุดหนุน)
87	น.ส.มลิวัลย์ วันศรี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	55-3-08-6600-053	ครู	(คศ.2)	55-3-08-6600-053	ครู	(คศ.2)				(อุดหนุน)
88	น.ส.นงลักษ์ แตะต้อง	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	140,640			11,720
89	น.ส.จุฬาลักษณ์ มีแสง	บัญชีบัณฑิต (บัญชี)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	118,200			9,850
90	น.ส.ลลิตา วันศรี	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	117,000			9,750
91	น.ส.อรุณศรี ยอดย้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	117,000			9,750
92	น.ส.ธัญญ์พิชา บุญวิริยะบรรจง	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	117,000			9,750
	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
93				หัวหน้ากลุ่มงาน	ชพ.		หัวหน้ากลุ่มงาน	ชพ.	528,240	42,000		ว่าง
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
94			55-3-08-3806-001	นักสันทนาการ	**ปก.**/ชก.	55-3-08-3806-001	นักสันทนาการ	**ปก.**/ชก.	339,000			(28,250)
95			55-3-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	**ปง.**/ชง.	53-3-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900			ว่าง
96				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	138,000			ว่าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
	งานตรวจสอบภายใน											
97			55-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	**ปก.**/ชก.	55-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายนำ	ปก./ชก.	355,320			ว่าง

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 ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและ ๕๑ ติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ 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 จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง 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

****