แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดกรอบอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 1
2. วัตถุประสงค์ 1
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ 14
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 14
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 16
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น 21
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 26
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 36
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 41
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง 42

<u>ภาคผนวก</u>

1) สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน สนองนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของผู้บริหาร

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปีดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ

เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

ด้านการคมนาคมขนส่ง ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานปรับปรุงต่อเติมติดตั้ง ด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเกษตร และเศรษฐกิจชุมชน

แนวทางการพัฒนา

2.1 ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

3.1 ปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำบัดและจัดการขยะ

3.2 สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งน้ำ

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน การควบคุมและระงับโรคติดต่อ

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

5.1 เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการศึกษาและเทคโนโลยีให้แก่ประชาชน

5.2 ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์สืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน สนับสนุนการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการ

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตำบลตาอ็องแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาตำบล ดังนี้

4.1 ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน

สภาพปัญหา

4.1.1 ขาดการส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือน อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

แบบครบวงจร

4.1.2 ราษฎรประสบปัญหารายได้ตกต่ำและปัญหาความยากจน

4.1.3 ขาดการฝึกอบรมอาชีพและส่งเสริมการมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้แก่ราษฎร

4.1.4 ปัญหาราคาน้ำมันสูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้มีราคาสินค้าสูงตามไปด้วย

ความต้องการ

4.1.1 พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

4.1.2 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ

4.2 ด้านการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

สภาพปัญหา

4.2.1 ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน ขาดการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ

4.2.2 ขาดสถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา

4.2.3 ให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมยังไม่ทั่วถึง

4.2.4 ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย และขาดการบังคับใช้อย่างจริงจัง

4.2.5 ยังมีปัญหาซื้อสิทธิ์ขายเสียง

ความต้องการ

4.2.1 สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม

4.2.2 เตรียมความพร้อมของสังคม จัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน คนชราและผู้ด้อยโอกาส

4.2.3 อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.2.4 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว และชุมชน

4.2.5 เสริมสร้างความมั่นคงและความสมานฉันท์ให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่

4.2.6 เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจร

4.3 ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

4.3.1 ไม่มีตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร

4.3.2 รายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพและปัญหาการว่างงาน

4.3.3 ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

4.3.4 ขาดข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและการค้า

ความต้องการ

4.3.1 ส่งเสริมการผลิตและการแปรรูปสินค้าให้มีคุณภาพ

4.3.2 ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

4.3.3 เพิ่มศักยภาพแรงงานและส่งเสริมการจ้างงาน

4.4 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

4.4.1 คูระบายน้ำอุดตันทำให้เกิดน้ำเน่าเสียและมีพาหนะนำโรค

4.4.2 ที่จัดหาผลประโยชน์รกร้างขาดการพัฒนา

4.4.3 ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง

4.4.4 ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับวันจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น

4.4.5 ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและภาวการณ์เกิดโรคได้ง่าย

ความต้องการ

4.4.1 พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำและวางแผนการใช้อย่างเป็นระบบ

4.4.2 ป้องกัน ควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน

4.4.3 ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

4.4.4 บำบัดฟื้นฟูและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์อย่างยั่งยืน

4.5 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

4.5.1 สภาพถนนบางสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ

4.5.2 ไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุดและดับบ่อย

4.5.3 ขาดแคลนน้ำที่สะอาดเพื่อใช้ในการบริโภคและไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง เช่น ฝายกั้นน้ำหรืออ่างเก็บน้ำ

4.5.4 ปัญหาระบบการระบายน้ำลงสู่ท่อไปสู่คลองในฤดูฝน

4.5.5 ระบบท่อส่งน้ำประปาชำรุดบ่อยเนื่องจากมีอายุการใช้งานนานและระบบสาธารณูปโภคไม่เป็นระเบียบ

ความต้องการ

4.5.1 ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และรางระบายน้ำ

4.5.2 ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง

4.6 ด้านการพัฒนาประชาธิปไตยและการบริหารจัดการที่ดี

สภาพปัญหา

4.6.1 มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

4.6.2 เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เพียงพอกับความต้องการและไม่ทันสมัย

4.6.3 ประชาชนขาดความเข้าใจในระบบราชการ ระเบียบ และกฎหมาย

ความต้องการ

4.6.1 พัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4.6.2 พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของท้องถิ่น

4.6.3 เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็องนั้น เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องตระหนักแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งพาตนเองและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อาศัยอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการ

แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลการวิเคราะห์ SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็องกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

5.1.1 การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

5.1.2 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

5.1.3 การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

5.1.4 การสาธารณูปการ

5.1.5 การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

5.1.6 การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

5.1.7 การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

5.1.8 การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

5.1.9 การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

5.2.1 การจัดการศึกษา

5.2.2 การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

5.2.3 การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

5.2.4 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

5.2.5 การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

5.2.6 การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

5.2.7 การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

5.2.8 การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

5.2.9 การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

5.3.1 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

5.3.2 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5.3.3 การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

5.3.4 การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.4.1 การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

5.4.2 การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

5.4.3 การส่งเสริมการท่องเที่ยว

5.4.4 การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.5.1 การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.5.2 การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

5.5.3 การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

5.5.4 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.6.1 การจัดการศึกษา

5.6.2 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

5.6.3 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.6.4 การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.7.1 สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องงถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

5.7.2 ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

5.7.3 การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

5.7.4 การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ผลการวิเคราะห์สภาพสิ่งแวดล้อม และศักยภาพ (SWOT) ดังต่อไปนี้

1. จุดแข็ง (Strength=s) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีกฎหมายรองรับเป็นนิติบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง ผู้บริหารเป็นคนท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของประชาชน มีหลักการบริหารและนโยบายในการทำงานเชิงรุก และมีฝ่ายนิติบัญญัติที่สามารถเรียกเปิดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีงบประมาณมากกว่าหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น มีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพียงพอ และทันสมัย ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถกำหนดกรอบการพัฒนาหรือจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพและแนวคิดในการทำงานสมัยใหม่ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีสถานที่ปฏิบัติงานเอื้อต่อการทำงาน รวมถึงมีการรวมกลุ่มของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

2. จุดอ่อน (Weakness=W) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

2.1 นโยบายของผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จังหวัดและความต้องการของประชาชน จึงทำให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขัดต่อระเบียบกฎหมาย

2.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ในความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งตำบล ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณไปสู่พื้นที่ไม่ทั่วถึง และต่อเนื่อง อีกทั้งไม่มีระบบในการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างจริงจัง รวมถึงขาดการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานขององค์กร

2.3 บุคลากรภายในองค์กร ขาดการพัฒนาทักษะ หรือความชำนาญเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดน้อยลง

2.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนราชการหลายส่วนราชการในการปฏิบัติงานในภาพรวม ขาดการทำงานเป็นทีม โดยมีทั้งข้าราชการฝ่ายการเมือง และข้าราชการฝ่ายประจำ ทำให้มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการทำงาน

2.5 ประชาชนไม่รู้บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ขาดความเข้าใจ ในระบบบริหารงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าเป็นองค์กรที่ต้องรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งหมดของประชาชนทุกพื้นที่

3. โอกาส (Opportunity=O) ที่เอื้อต่อการพัฒนาของขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

3.1 นักการเมือง นักวิชาการ และบุคคลที่มีชื่อเสียงสนับสนุนให้มีนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองสวนท้องถิ่น มีการตอบรับจากประชาชนในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการดำเนินการดังกล่าว ทำให้เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3.2 กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องของการธำรงรักษาไว้ในส่วนของวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีตประเพณี ถิ่นเกิดในจังหวัดสุรินทร์ ส่งผลให้เป็นการเพิ่มมูลค่าทางด้านการท่องเที่ยวทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น

3.3 นโยบายการจัดสวัสดิการสังคมของรัฐบาล ทำให้มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นได้มากยิ่งขึ้น

3.4 กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประชาชนมีความสนใจและต้องการผลิตภัณฑ์ที่ทำจากผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นมาใช้ในชีวิตประจำวัน

3.5 สถาบันทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ พร้อมสนับสนุนการพัฒนา หรือการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.6 การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความมั่งคั่งซึ่งเอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาด้านต่าง ๆ ขององค์กร

4. อุปสรรค (Threat=T) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

4.1 ข้อระเบียบ กฎหมาย ในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งในระหว่างที่เสนอข้อกฎหมาย มีการสั่งการเป็นครั้ง ๆ ไป และแต่ละครั้งการสั่งการไม่เหมือนเดิมและระยะเวลาในการจัดทำแผนและงบประมาณขององค์กรปกครองสวนท้องถิ่น ไม่สอดคล้องหรือเป็นไปตามระเบียบขององค์กรหรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค ทำให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอาจทำให้เกิดสภาวการณ์ตกต่ำของเศรษฐกิจ ทำให้การบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามที่ได้วางแผนการดำเนินการไว้

4.2 บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนยึดถือวัฒนธรรมองค์กรเก่า ๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

4.3 การดำเนินการโครงการตามนโยบายของผู้บริหารขัดต่อระเบียบ กฎหมาย ทำให้ถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินโครงการที่ดีและเป็นประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง

4.4 การเมืองขาดเสถียรภาพ รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในทุกระดับของประเทศ

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย เพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกสาธารณูปโภค การสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน	เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำสะดวกรวดเร็ว พัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	1. มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐานเพิ่มขึ้น	สำรวจเส้นทาง ปรับปรุงก่อสร้างซ่อมแซมถนน
		2. มีรางระบายน้ำและท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้น	ขุดลอกคลอง
		3. มีระบบไฟฟ้าและไฟสาธารณะตามมาตรฐาน	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซ่อมแซมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ
		4. มีการพัฒนาระบบประปาให้มีคุณภาพ	ตรวจคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้านขยายระบบเขตประปาหมู่บ้าน
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ 1) สำนักปลัด และ 2) กองช่าง		5. มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเกษตร และเศรษฐกิจชุมชน

พันธกิจ/ อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน	1. ประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชนเพื่อการท่องเทียว	ส่งเสริมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์
		2. เพิ่มช่องทางการค้าให้ประชาชน	ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์
		3. การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งสินค้าชุมชน เพื่อการท่องเที่ยว	ส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงนิเวศ ตำบล สินค้าชุมชน
		4. มีการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมกลุ่มปุ๋ยอินทรีย์ ส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ ครอบครัวรั้วกินได้
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ - สำนักปลัด		5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	วิชาการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ และการท่องเที่ยว

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และรักษาความสะอาด ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันไม่ให้เกิดมลภาวะเป็นพิษได้	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การอนุรักษ์ระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	งานส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบริหารจัดการขยะในครัวเรือน งานพลังงาน งานขุดหลุมขยะ ส่งเสริมการใช้เตาเผาถ่าน
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ 1) สำนักปลัด 2) กองช่าง 3) กองการศึกษาฯ			

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ/ อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับ เป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และรักษาความสะอาด ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันไม่ให้เกิดมลภาวะเป็นพิษได้	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การอนุรักษ์ระบบจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	งานส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบริหารจัดการขยะในครัวเรือน งานพลังงาน งานขุดหลุมขยะ ส่งเสริมการใช้เตาเผาถ่าน
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ 1) สำนักปลัด 2) กองช่าง 3) กองการศึกษาฯ			

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พันธกิจ/ อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัย ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัยให้แก่เด็ก ประชาชน และบำรุงศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	1. มีการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานการศึกษานอกและในระบบ
		2. มีการส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา	ส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา
		3. ส่งเสริมและบำรุงรักษาส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	งานกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ทางรัฐพิธีและสถาบันของพระมหากษัตริย์และงานประจำปี
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ 1) สำนักปลัด 2) กองการศึกษาฯ		4. มีช่องทางการรับรู้ข่าวสารของประชาชน	ติดตั้งและปรับปรุงหอกระจายข่าวไร้สาย

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ/ อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรทางด้านการเมือง การมีส่วนร่วมและการบริการประชาชน	เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชน	มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	พัฒนาบุคลากร บริหารงานบุคคล จัดฝึกอบรม ประมวลคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และวางระบบควบคุมภายใน
		จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ
		พัฒนาอาคารสถานที่ที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง	ส่งเสริมสนับสนุนโครงการก่อสร้างต่อเติมอาคารที่ทำการองค์กร
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ 1) สำนักปลัด 2) กองคลัง 3) กองช่าง		มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ อบต. การบันทึกข้อมูลในระบบอินเตอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง วิเคราะห์แล้วเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ คือ

ภารกิจหลัก

6.1 การส่งเสริมการศึกษา
6.2 การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
6.3 การจัดเก็บภาษี
6.4 การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
6.5 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
6.6 การส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

6.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
6.2 การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
6.3 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
6.4 การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
6.5 การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น 6 ส่วนราชการ ประกอบด้วย

1) สำนักปลัด
2) กองคลัง
3) กองช่าง
4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5) กองสวัสดิการสังคม และ
6) หน่วยตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1) มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ 2) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 3) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ 4) มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน 5) มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	1) การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน 2) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 3) เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย 4) ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน 5) ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
1) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นอย่างดี 2) มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน 3) บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4) บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีและปริญญาโทเพิ่มขึ้น	1) ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2) กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน 3) มีความก้าวหน้าในวงแคบ 4) บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1) บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ 2) การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3) อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว 4) มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี 5) ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี 6) มีระบบบริหารงานบุคคล	1) ขาดความกระตือรือร้น 2) มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4) พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร และเจ้าพนักงานพัสดุ 5) วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
1) นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน 2) กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ 4) ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1) มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง 2) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล 3) งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับสภาพปัญหาในพื้นที่ โครงสร้างส่วนราชการ ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานผลงานตามพันธกิจ สามารถนำผลการวิเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว มากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1.3 งานนิติการ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.5 งานการเจ้าหน้าที่ 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร 1.7 งานบริหารงานสาธารณสุข	**1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1.3 งานนิติการ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.5 งานการเจ้าหน้าที่ 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร 1.7 งานบริหารงานสาธารณสุข	
2. กองคลัง **1) กลุ่มงานการเงิน** 1.1 งานการเงินและบัญชี 1.2 งานบริหารงานทั่วไป **2) กลุ่มงานพัฒนารายได้** 2.1 งานพัฒนารายได้ 2.2 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.3 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	**2. กองคลัง** **1) กลุ่มงานการเงิน** 1.1 งานการเงินและบัญชี 1.2 งานบริหารงานทั่วไป **2) กลุ่มงานพัฒนารายได้** 2.1 งานพัฒนารายได้ 2.2 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.3 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง 3.2 งานควบคุมการก่อสร้าง 3.3 งานสาธารณูปโภค 3.4 งานควบคุมอาคาร 3.5 งานสำรวจและออกแบบ 3.6 งานบริหารงานทั่วไป	**3. กองช่าง** 3.1 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง 3.2 งานควบคุมการก่อสร้าง 3.3 งานสาธารณูปโภค 3.4 งานควบคุมอาคาร 3.5 งานสำรวจและออกแบบ 3.6 งานบริหารงานทั่วไป	
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.3 งานนิเทศการศึกษา 4.4 งานบริหารงานทั่วไป	**4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.3 งานนิเทศการศึกษา 4.4 งานบริหารงานทั่วไป	
5. กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 5.2 งานสังคมสงเคราะห์ 5.3 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ 5.4 งานบริหารงานทั่วไป	**5. กองสวัสดิการสังคม** 5.1 งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 5.2 งานสังคมสงเคราะห์ 5.3 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ 5.4 งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
6. หน่วยตรวจสอบภายใน 6.1 งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล 6.2 งานบริหารงานทั่วไป	**6. หน่วยตรวจสอบภายใน** 6.1 งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล 6.2 งานบริหารงานทั่วไป	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามโครงสร้างแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะ 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาวางแผนในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569
องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (01)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานตกแต่งสวน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	-	1	1	1	+1	-	-	
กองคลัง (04)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
กลุ่มงานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	
กลุ่มงานพัฒนารายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธาชำนาญการ/ปฏิบัติการ	-	1	1	1	+1	-	-	

	กรอบ	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่			

ส่วนราชการ	อัตรากำลังเดิม	คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ช่างเครื่องสูบน้ำ	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงทรัพย์-แสงตะวัน								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดพิภุกทักษิณ								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	**48**	**52**	**52**	**52**	**+4**	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	714,000	168,000	1	1	1	-	-	-	23,520	24,240	24,120	905,520	929,760	953,880	(59,500)
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	(39,630)
สำนักปลัด อบต. (01)																			
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1		-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	(35,770)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	-	429,240	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)
5	นิติกร	ปก./ชก	1	1	226,080	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,800	233,760	241,440	249,240	(18,840)
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่าง)
7	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	(28,030)
8	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	1	1	323,760	0	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	(26,980)
9	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่าง)
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	1	1	369,240	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,360	12,960	381,120	393,480	406,440	(30,770)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																			
11	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	171,840	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,440	178,800	186,000	193,440	(14,320)
12	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	163,920	0	1	1	1				6,600	6,840	7,200	170,520	177,360	184,560	(13,660)
13	พนักงานตกแต่งสวน	-	1	1	170,640	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,200	7,440	177,480	184,680	192,120	(14,220)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
14	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
15	คนงาน	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง (04)																			
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	511,440	134,400	1	1	1	-	-	-	18,120	19,440	19,560	663,960	683,400	702,960	(42,620)
	กลุ่มงานการเงินและบัญชี																		
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	435,720	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	(36,310)
18	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	1	1	422,640	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	(35,220)
19	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
	กลุ่มงานพัฒนารายได้																		
20	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,320	(33,000)
21	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	1	162,000	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,480	6,840	168,360	174,840	181,680	(13,500)
23	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	199,800	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,200	207,240	214,560	221,760	(16,650)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	133,800	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,200	144,840	150,720	(11,150)
กองช่าง (05)																			
25	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	(38,520)
26	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
27	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	2	2	643,320	0	2	2	2	-	-	-	22,080	22,320	22,080	665,400	687,720	709,800	(53,610)
28	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,700	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)																			
29	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																			
30	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	1	1	170,640	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,200	7,440	177,480	184,680	192,120	(14,220)
31	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	1	1	168,120	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	174,960	182,040	189,360	(14,010)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
32	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																			
33	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)
34	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชง.	1	1	262,560	0	1	1	1	-	-	-	8,640	8,880	9,000	271,200	280,080	289,080	(21,880)
35	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง																			
36	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-							จ่ายจากเงินอุดหนุน
37	ครู	ชก.	2	2	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																			
38	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงทรัพย์-แสงตะวัน																			
39	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-							จ่ายจากเงินอุดหนุน
40	ครู	ชก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดพิภกทักษิณ																			
41	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-							จ่ายจากเงินอุดหนุน
42	ครู	ชก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																			
43	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	3	3	-	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (11)																			
44	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	(37,410)
45	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	317,520	0	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)
46	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	1	1	244,320	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264480	275,040	(20,360)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
47	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	207,480	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,640	9,000	215,880	224,520	233,520	(17,290)
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																			
48	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่าง)
(4)	**รวม**		52	40	11,474,460	512,400	52	52	52	-	-	-	1,444,980	426,820	437,700	13,431,840	13,858,660	14,296,360	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %								.							2,014,776	2,078,799	2,144,454	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															15,446,616	15,937,459	16,440,814	
(7)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี															21.50	21.12	20.74	

หมายเหตุ ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ประกาศใช้มา ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 และ 2569 ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

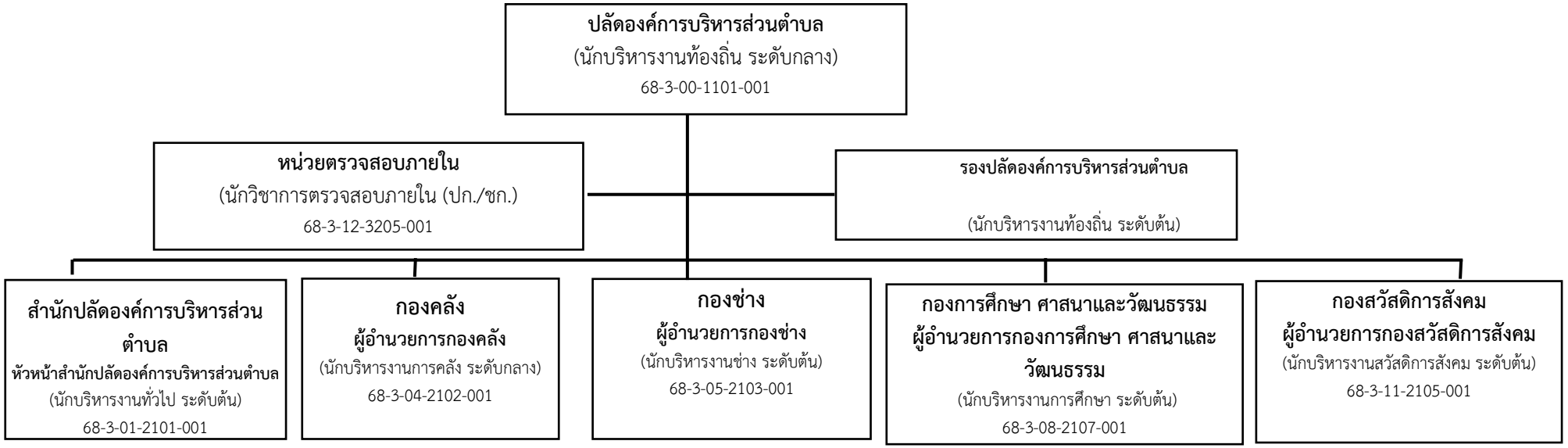
☞ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (68,433,800 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 71,855,490 บาท = (68,433,800 X 5%) + 68,433,800 = 71,855,490)

☞ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 75,478,265 บาท = (71,885,490 x 5%) +71,885,490 = 75,478,265)

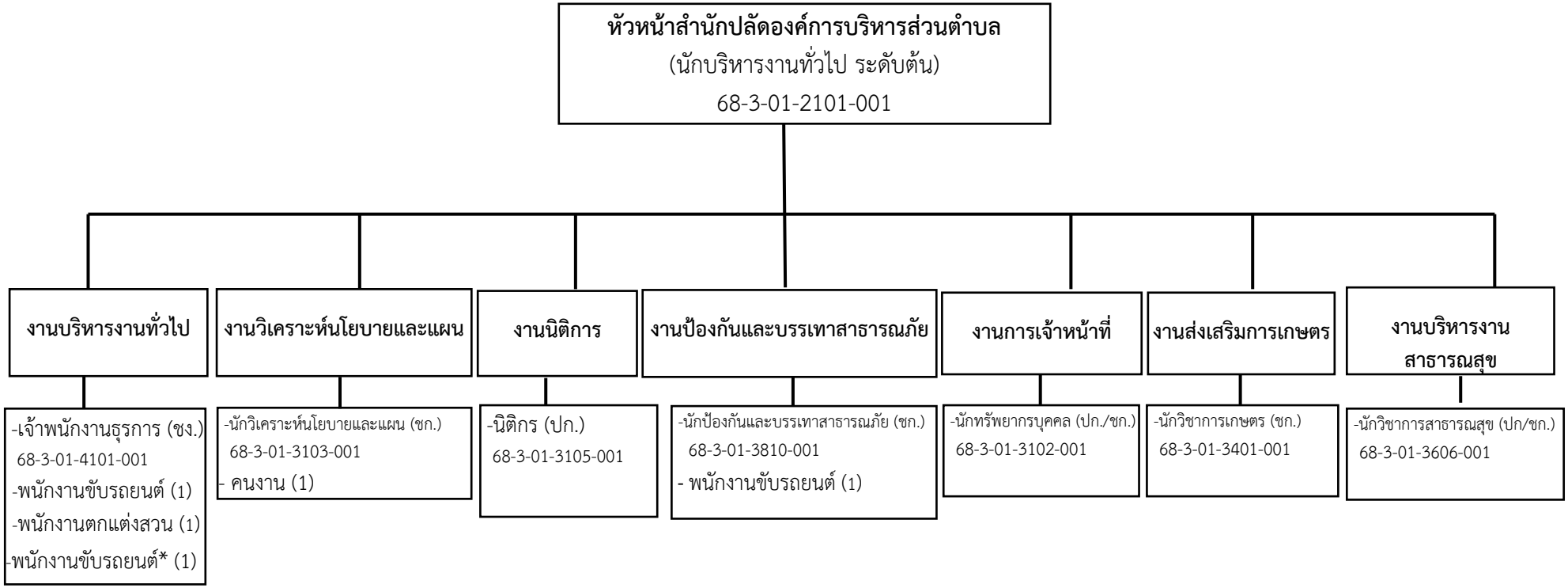
☞ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 79,252,178 บาท = (75,478,265 x 5%) + 75,478,265 = 79,252,178

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

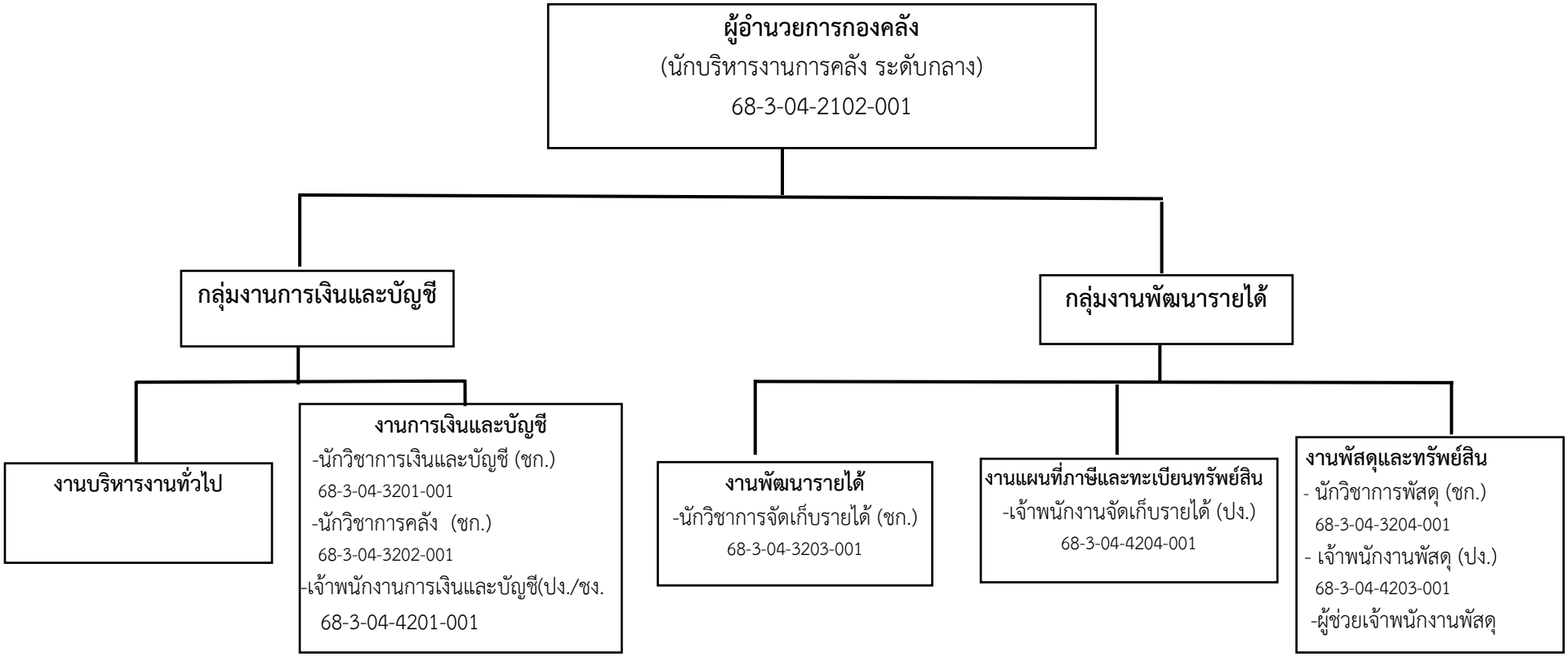


-โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล-



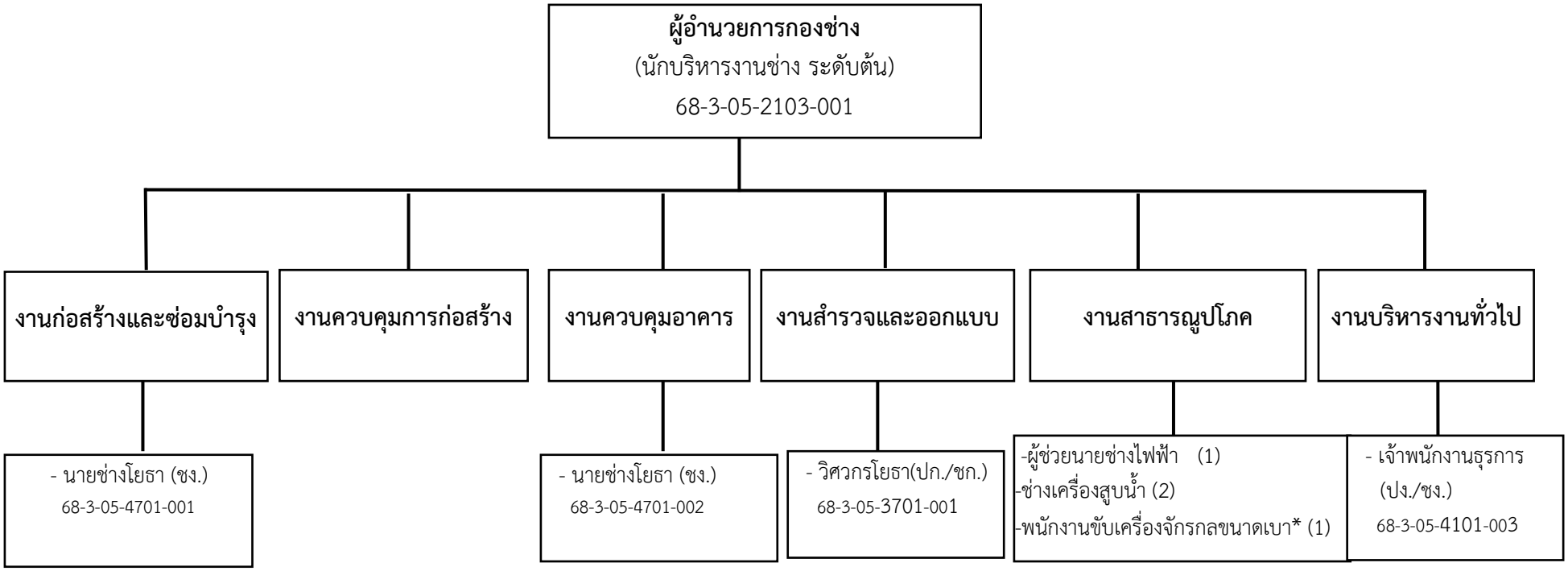
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	1	3	-	-	1	-	1	-	-	-	3	2	13

-โครงสร้างกองคลัง-



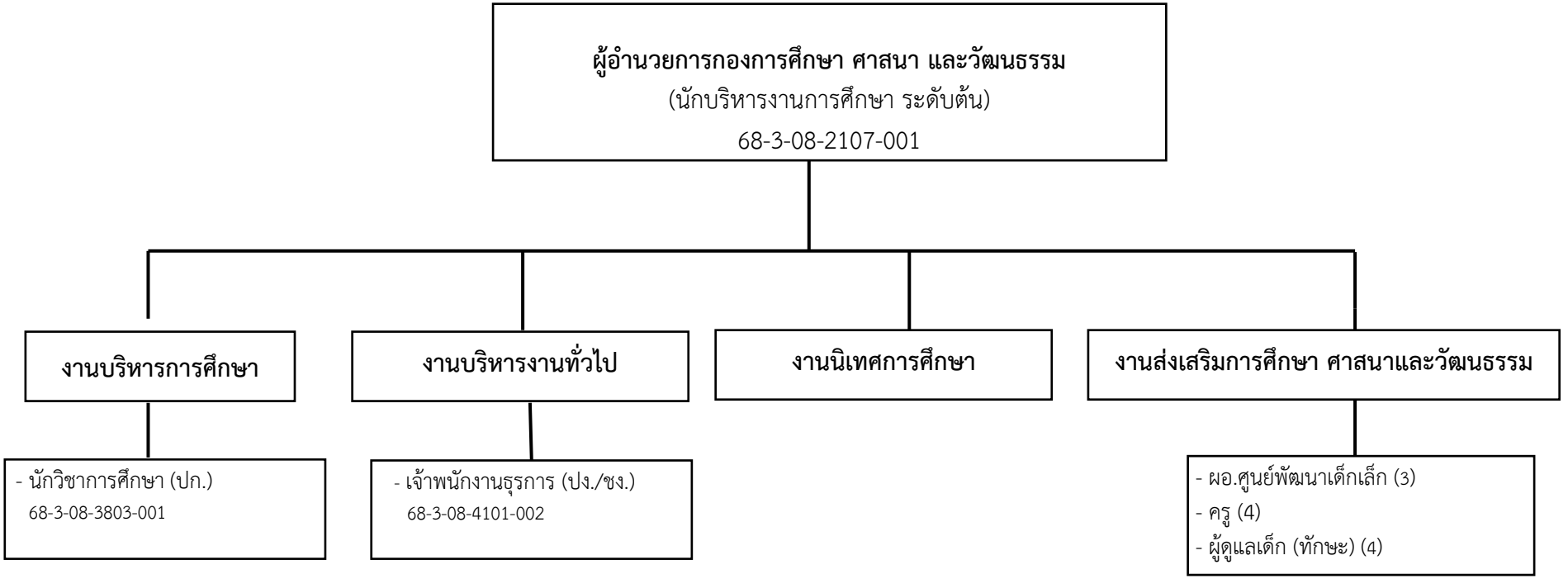
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
														ภารกิจ	ทั่วไป*	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ				
จำนวน	-	1	-	-	4	-	-	-	2	-	-	1	-	1	-	9

-โครงสร้างกองช่าง-



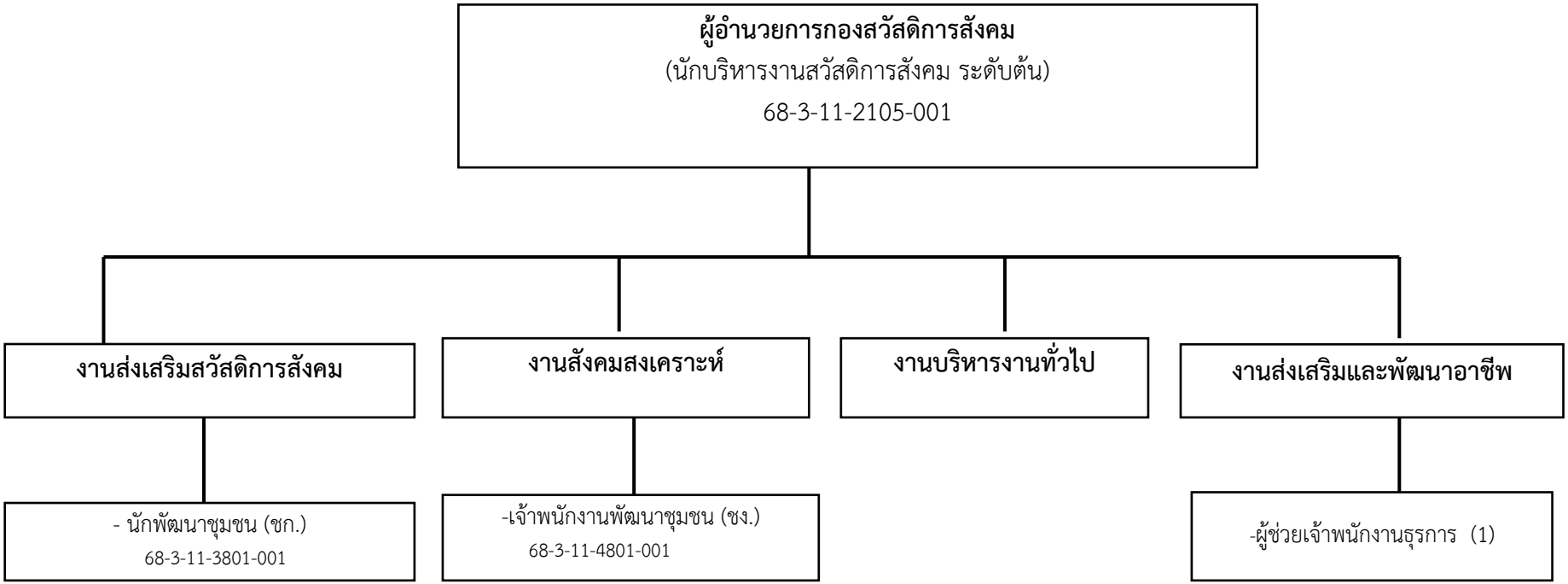
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	1	-	3	2	11

-โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม-



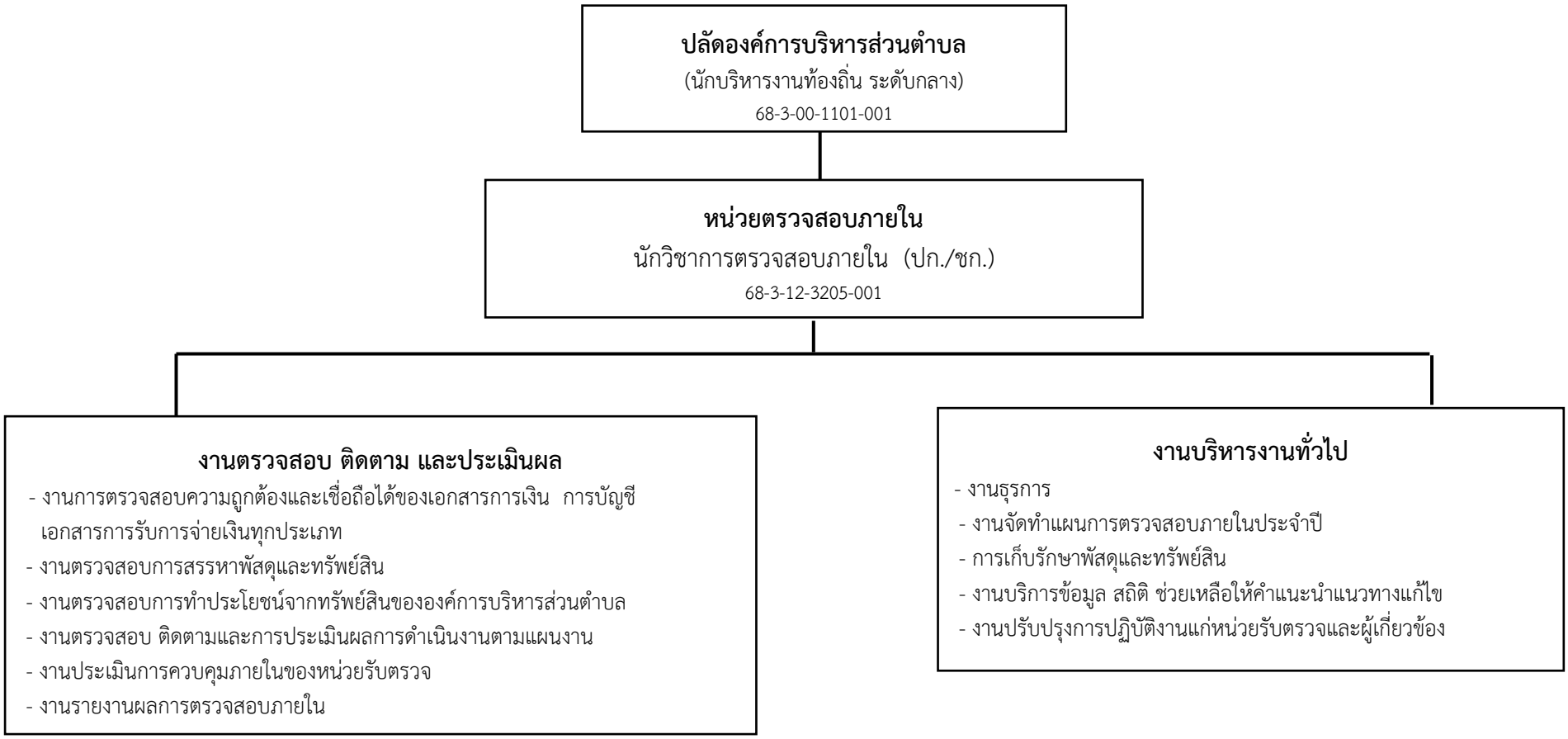
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	5	3-	-	-	-	1	-	-	-	-	4	-	14

-โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม-



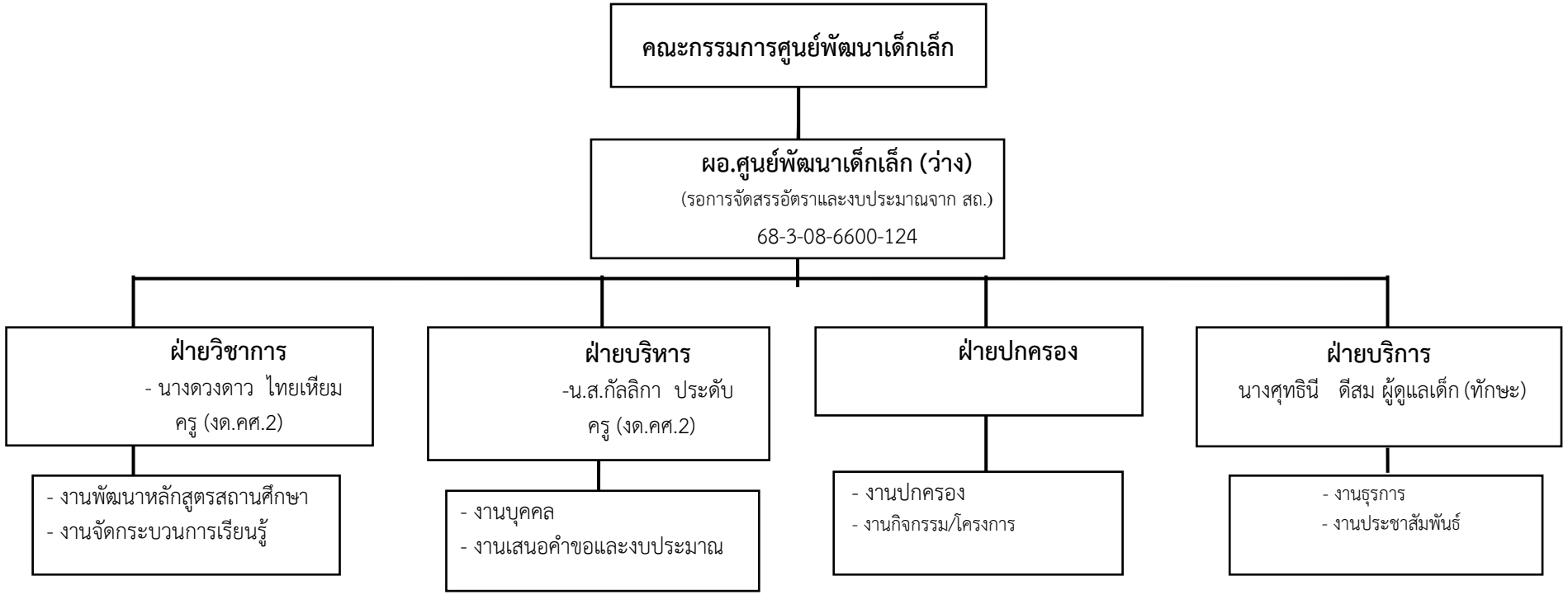
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	4

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



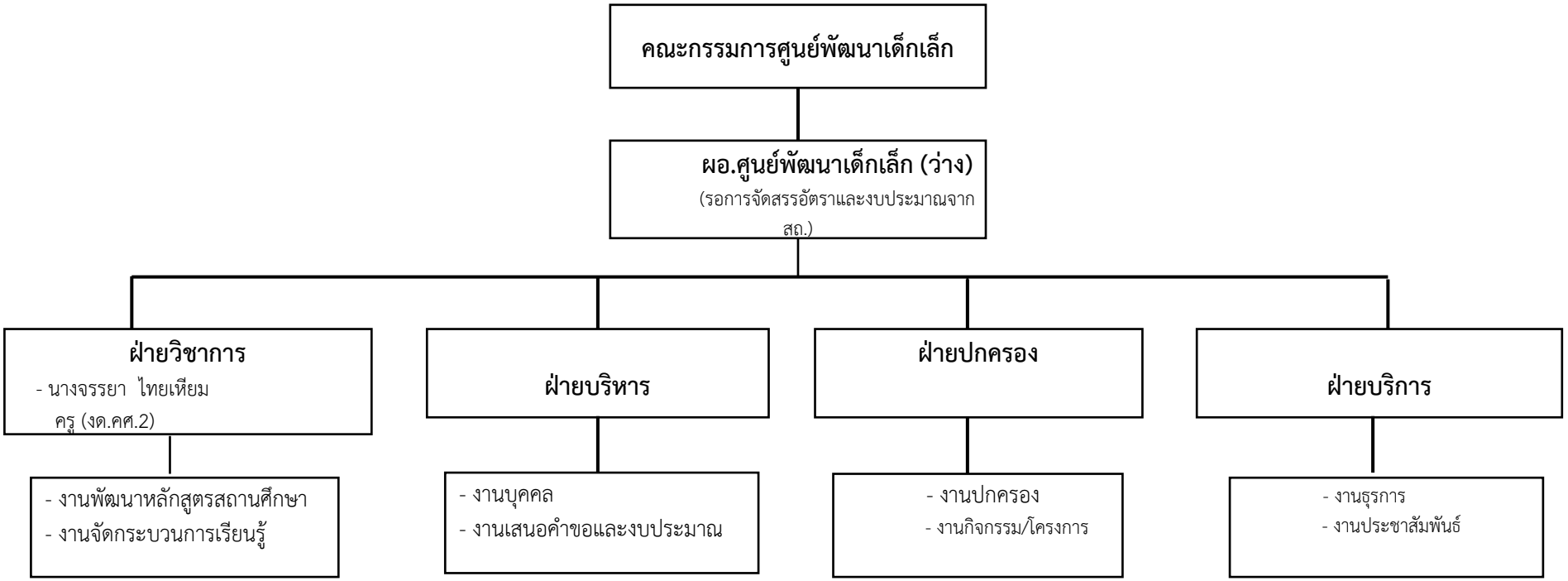
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
														ภารกิจ	ทั่วไป*	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ				
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง-



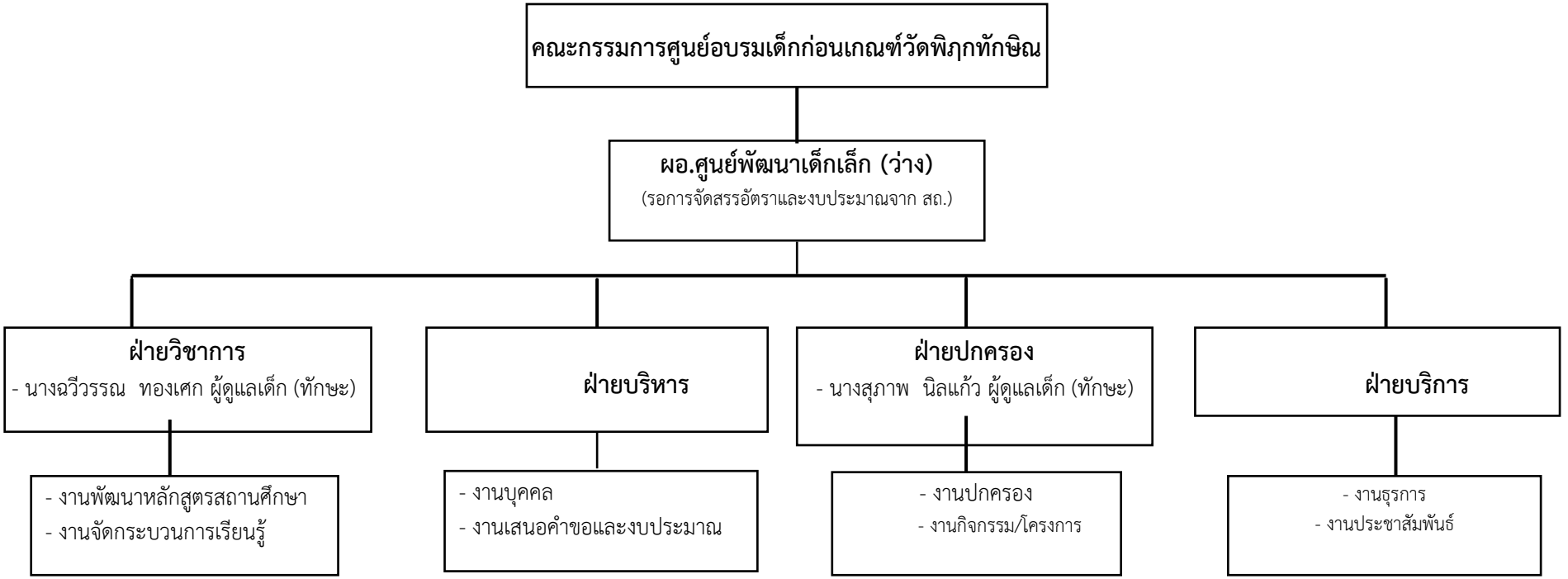
ระดับ	ผอ. ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศน ศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	4

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงทรัพย์ – แสงตะวัน



ระดับ	ผอ. ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดพิภุกทักษิณ-



ระดับ	ผอ. ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	5

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
1	นายวัชเรนทร์ เหมือนหมาย	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	68-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	714,000	84,000	84,000	
2	นางอมรรัตน์ ศิลารักษ์	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	68-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	475,560	42,000	-	
สำนักปลัด อบต. (01)												
3	นายพัสกร ประดับสุข	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	68-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	68-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	429,240	42,000	-	
4	น.ส.ศิรินทิพทย์ ศรีเทพ	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	68-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	429,240	-	-	
5	นางมณธิรา ถูกคะเนย์	นบ. (นิติศาสตร์)	68-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	68-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	226,080	-	-	
6	นางสุวิมล บุญเดีย	วท.บ. (เทคโนโลยีการเกษตร)	68-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	68-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	323,760	-	-	
7	-	-	68-3-01-3606-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	68-3-01-3606-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320	-	-	(ว่าง)
8	-	-	68-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	68-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	355,320	-	-	(ว่าง)
9	จ.อ.ณัทกร เสาวภากาญจน์	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	68-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	336,360	-	-	-
10	จ.ส.อ.สมปอง เอิบอิ่ม	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	68-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	68-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	369,240			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
11	นายสมศักดิ์ นิยมชอบ	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	171,840	-	-	-
12	นายฐกร ยืนยงชาติ	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	163,920			
13	นายผุสดี ทองดี	ม.6	-	พนักงานตกแต่งสวน	-	-	พนักงานตกแต่งสวน		170,640			
พนักงานจ้างทั่วไป												
14	นายรุ่งวิทย์ ไทยเทียม	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	เพิ่มปีงบ 2567

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
16	น.ส.ณิชาภัทร ไม้หอม	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	68-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	511,440	67,200	67,200-	
17	น.ส.หฤทัย สำเร็จดี	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	68-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	435,720	-	-	-
18	น.ส.พวงเพชร นาฬิเก	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	68-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	442,640	-	-	-
19	นายศิวกร วิปุละ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	68-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	396,000	-	-	-
20	นางพนิตพชา ขันทอง	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	68-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	376,080	-	-	-
21	น.ส.ธัญสิริ เจริญศิริ	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	68-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	68-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	162,000	-	-	-
22	น.ส.โสภิดา เพ็ชรเอี่ยม	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	68-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	68-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	199,800			
23	-	-	-	-	-	68-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน	ปง./ชง.	297,900	-	-	กำหนดเพิ่ม 2567
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
24	นายธนกฤต แสงทอง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	133,800			

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
25	นายศตวรรษ สมเสมอ	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	68-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	68-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	462,240	42,000	-	
26	-	-	-	-	-	68-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
27	นายอภินันท์ แร้วกระโทก	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	68-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	68-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	318,960	-	-	-
28	นายสุทธิศักดิ์ คงถือมั่น	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	68-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	68-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	324,360	-	-	-
29	-	-	-	-	-	68-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
30	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	112,800	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)										-	-	-
31	นายสุทิน สารเพ็ชร	ป.4	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-		ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	170,640	-	-	-
32	นายวีรัก วิเศษศรี	ปวช. (ช่างกลโรงงาน)		ช่างเครื่องสูบน้ำ			ช่างเครื่องสูบน้ำ		168,120	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป												
33	นายณัฐดนัย อาจหาญ		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	108,000	-	-	(ว่าง)

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
34	นางรัชนีกร ไทยเหียม	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	68-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	68-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	409,320	42,000	-	
35	น.ส.นันท์นภัส ครอบแก้ว	บธ.บ. (การบัญชี)	68-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	68-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	262,560	-	-	-
36	-	-	68-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	68-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	218,280	-	-	(ว่าง)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง												
37	-	-	68-3-08-6600-123	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	68-3-08-6600-123	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
38	นางดวงดาว ไทยเหียม	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	68-3-08-6600-415	ครู	ชก.	68-3-08-6600-415	ครู	ชก.	-	-	-	-
39	น.ส.กัลลิกา ประดับ	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	68-3-08-6600-412	ครู	ชก.	68-3-08-6600-412	ครู	ชก.	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)										-	-	-
40	นางศุทธินี ดีสม	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงทรัพย์-แสงตะวัน												
41	-	-	68-3-08-6600-124	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	68-3-08-6600-124	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
42	นางจรรยา ไทยเหียม	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	68-3-08-6600-414	ครู	ชก.	68-3-08-6600-414	ครู	ชก.	-	-	-	-
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดพิภุกทักษิณ												
43	-	-	68-3-08-6600-125	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	68-3-08-6600-125	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
44	นางวิมาลย์ แท่นแก้ว	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	68-3-08-6600-413	ครู	-.	68-3-08-6600-413	ครู	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
45	นางฉวีวรรณ ทองเศก	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-

46	นางรำแพน ถิ่นทอง	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
47	นางสุภาพ นิลแก้ว	อนุปริญญา (ครุศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
48	นายชัชพิสิฐ อุไร	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	68-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	448,920	42,000	-	
49	นางณัฐนพิน จอยรัมย์	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	68-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	68-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	317,520	-	-	-
50	น.ส.วรรณิศา คล้ายบุตร	บธ.บ. (การบัญชี)	68-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	68-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	244,320	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
51	นางสุชาดา บุญยงค์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	207,480	-	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
52	-	-	68-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	68-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320	-	-	(ว่าง)

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไป ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ได้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๘ และข้อ ๔๑๗/๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสหัส ยิ่งยงยุทธ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง
เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

.....

ตามที่ได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๒๒๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริม การท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป
๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๓ งานนิติการ
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร
๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข
๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่

/งานส่งเสริม...

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี
- ๒.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้
- ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้
- ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกลและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่างๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๓.๒ งานควบคุมงานก่อสร้าง
๓.๓ งานควบคุมอาคาร
๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ
๓.๕ งานสาธารณูปโภค
๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษางานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต

/ประเพณี...

ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒งานบริหารงานทั่วไป

๔.๓งานนิเทศการศึกษา

๔.๔งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์

๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๕.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังรายละเอียดตามโครงสร้างแบ่งส่วนราชการแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสหัส ยิ่งยงยุทธ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

เอกสารแนบท้าย

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

ลงวันที่ 29 กันยายน 2566

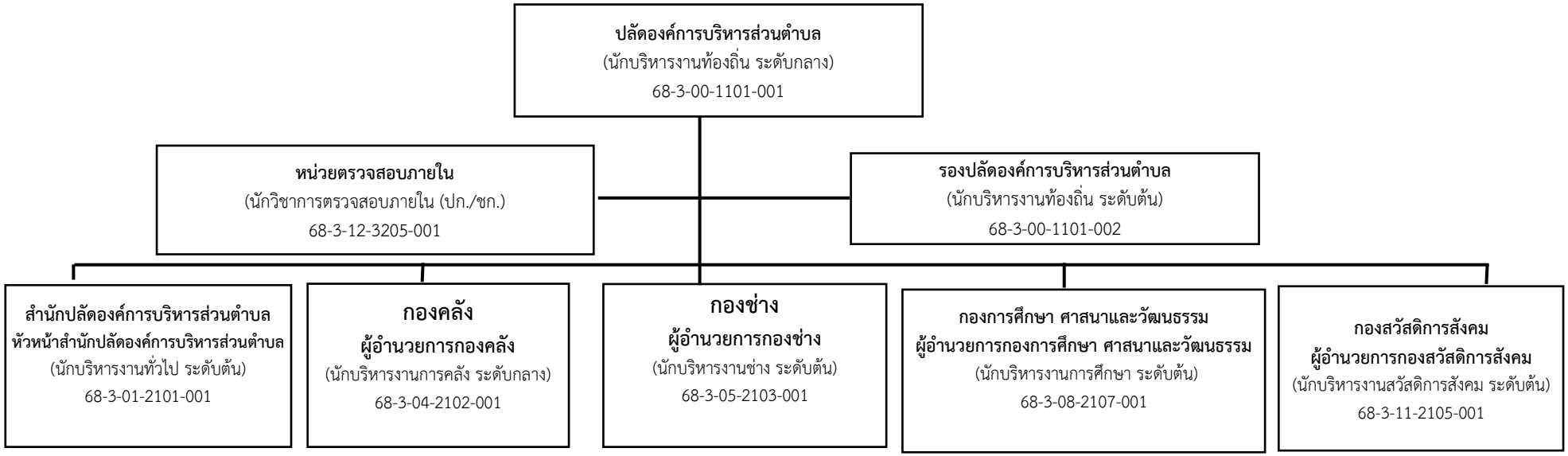
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1.3 งานนิติการ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.5 งานการเจ้าหน้าที่ 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร 1.7 งานบริหารงานสาธารณสุข	**1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1.3 งานนิติการ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.5 งานการเจ้าหน้าที่ 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร 1.7 งานบริหารงานสาธารณสุข	
2. กองคลัง **1) กลุ่มงานการเงิน** 1.1 งานการเงินและบัญชี 1.2 งานบริหารงานทั่วไป **2) กลุ่มงานพัฒนารายได้** 2.1 งานพัฒนารายได้ 2.2 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.3 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	**2. กองคลัง** **1) กลุ่มงานการเงิน** 1.1 งานการเงินและบัญชี 1.2 งานบริหารงานทั่วไป **2) กลุ่มงานพัฒนารายได้** 2.1 งานพัฒนารายได้ 2.2 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.3 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง 3.2 งานควบคุมการก่อสร้าง 3.3 งานสาธารณูปโภค 3.4 งานควบคุมอาคาร 3.5 งานสำรวจและออกแบบ 3.6 งานบริหารงานทั่วไป	**3. กองช่าง** 3.1 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง 3.2 งานควบคุมการก่อสร้าง 3.3 งานสาธารณูปโภค 3.4 งานควบคุมอาคาร 3.5 งานสำรวจและออกแบบ 3.6 งานบริหารงานทั่วไป	
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.3 งานนิเทศการศึกษา 4.4 งานบริหารงานทั่วไป	**4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.3 งานนิเทศการศึกษา 4.4 งานบริหารงานทั่วไป	
5. กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 5.2 งานสังคมสงเคราะห์ 5.3 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ 5.4 งานบริหารงานทั่วไป	**5. กองสวัสดิการสังคม** 5.1 งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 5.2 งานสังคมสงเคราะห์ 5.3 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ 5.4 งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
6. หน่วยตรวจสอบภายใน 6.1 งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล 6.2 งานบริหารงานทั่วไป	**6. หน่วยตรวจสอบภายใน** 6.1 งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล 6.2 งานบริหารงานทั่วไป	

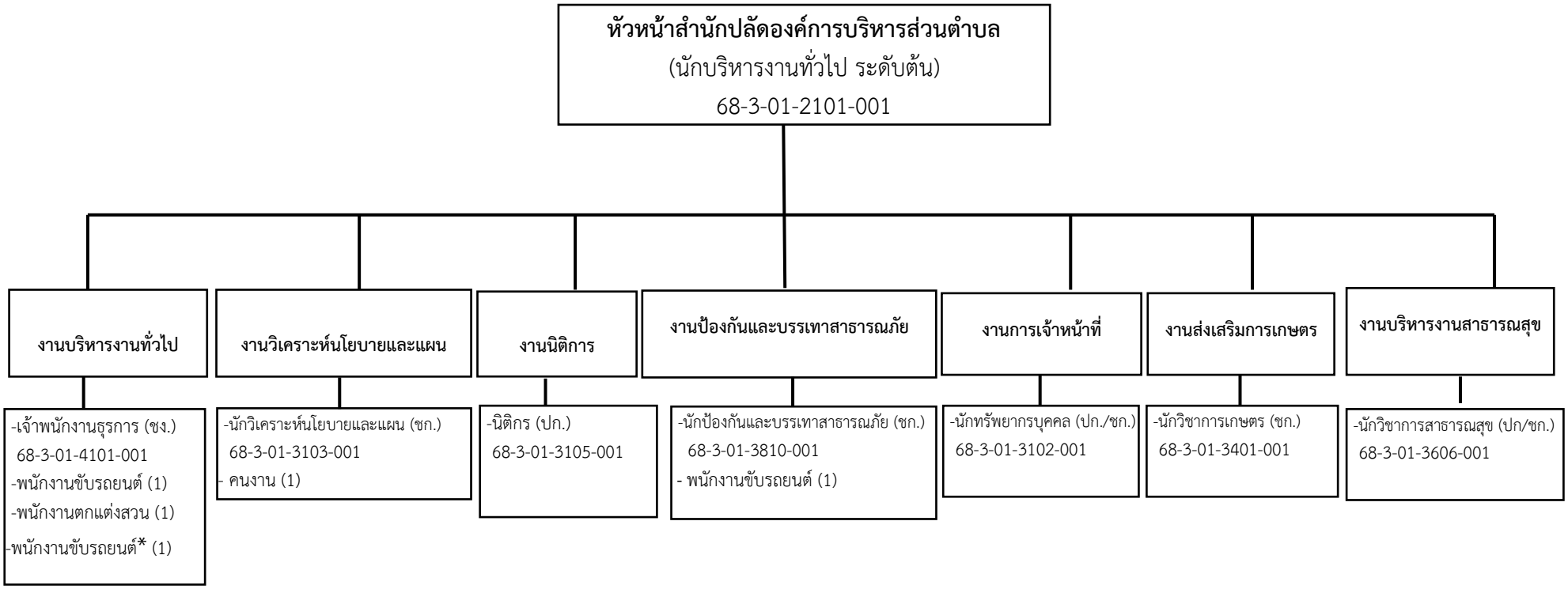
กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569
องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (01)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานตกแต่งสวน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	-	1	1	1	+1	-	-	
กองคลัง (04)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
กลุ่มงานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	
กลุ่มงานพัฒนารายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธาชำนาญการ/ปฏิบัติการ	-	1	1	1	+1	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ช่างเครื่องสูบน้ำ	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงทรัพย์-แสงตะวัน								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดพิภกทักษิณ								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	**48**	**52**	**52**	**52**	**+4**	-	-	

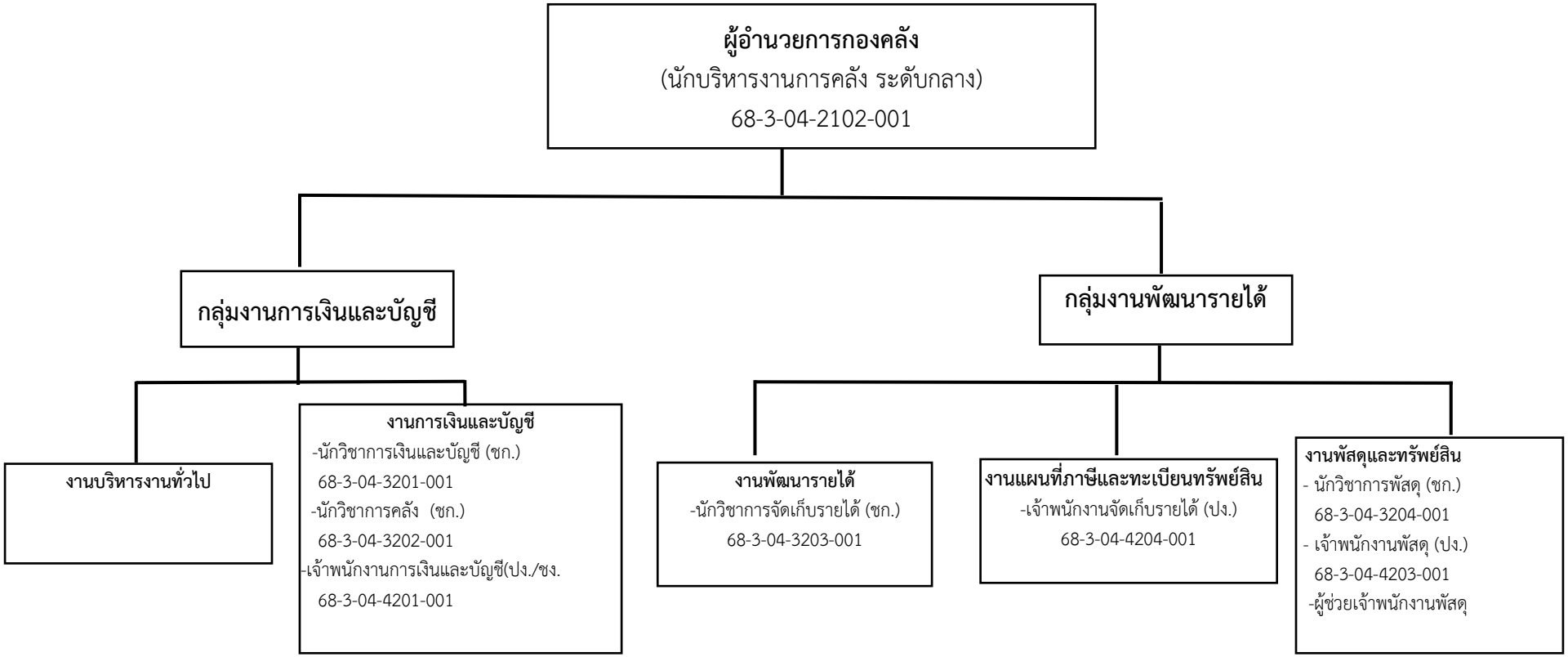

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
68-3-00-1101-001
หน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)
68-3-12-3205-001
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
68-3-00-1101-002
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
68-3-01-2101-001
กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)
68-3-04-2102-001
กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
68-3-05-2103-001
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
68-3-08-2107-001
กองสวัสดิการสังคม
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
68-3-11-2105-001

-โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล-



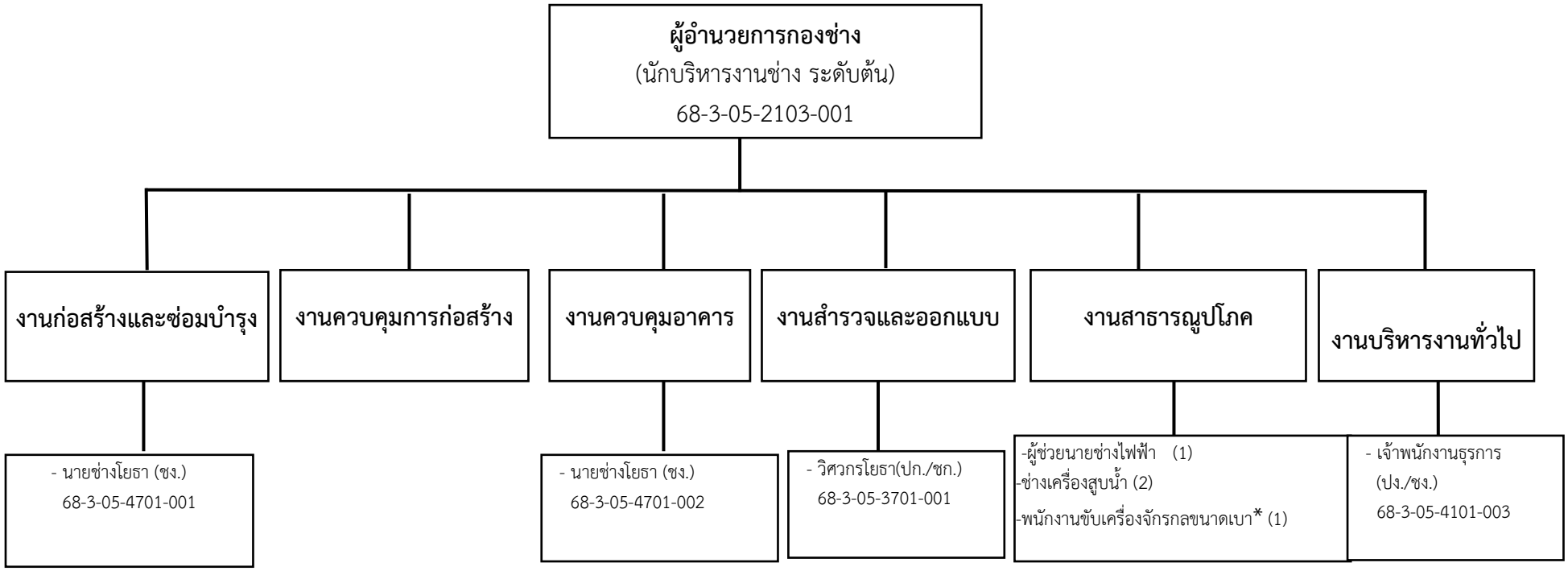
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	1	3	-	-	1	-	1	-	-	-	3	2	13

-โครงสร้างกองคลัง-



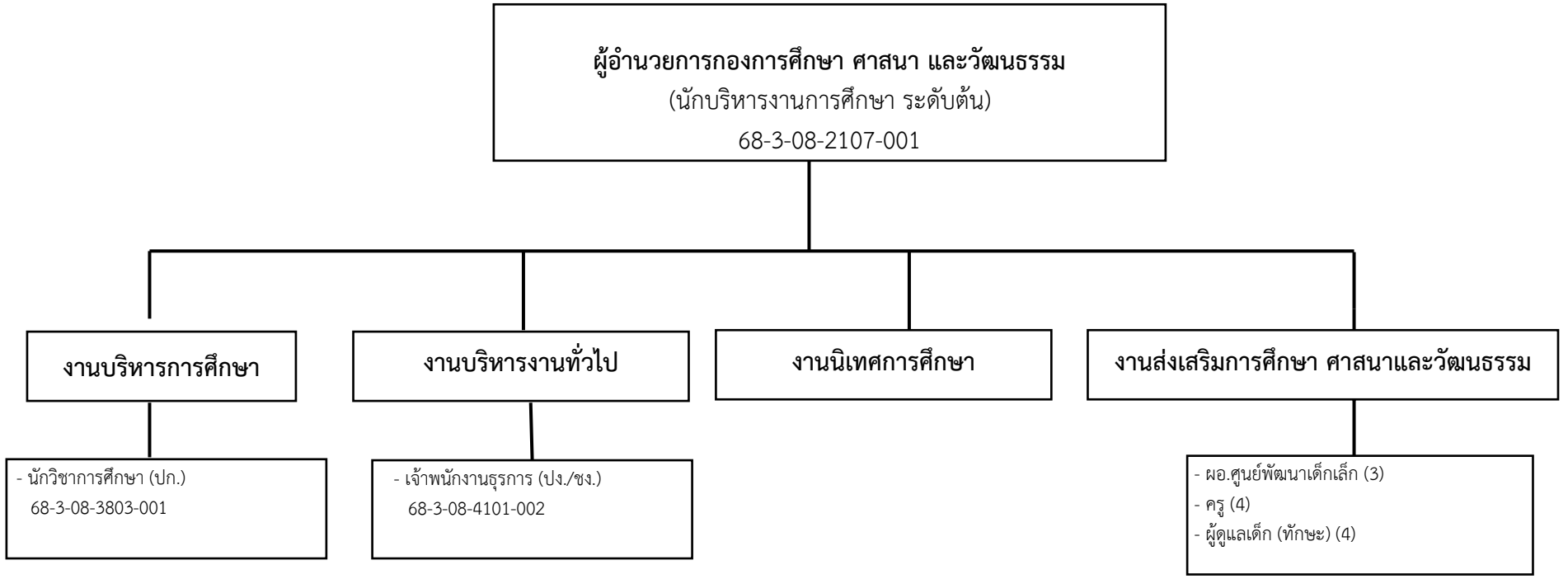
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
														ภารกิจ	ทั่วไป*	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ				
จำนวน	-	1	-	-	4	-	-	-	2	-	-	1	-	1	-	9

-โครงสร้างกองช่าง-



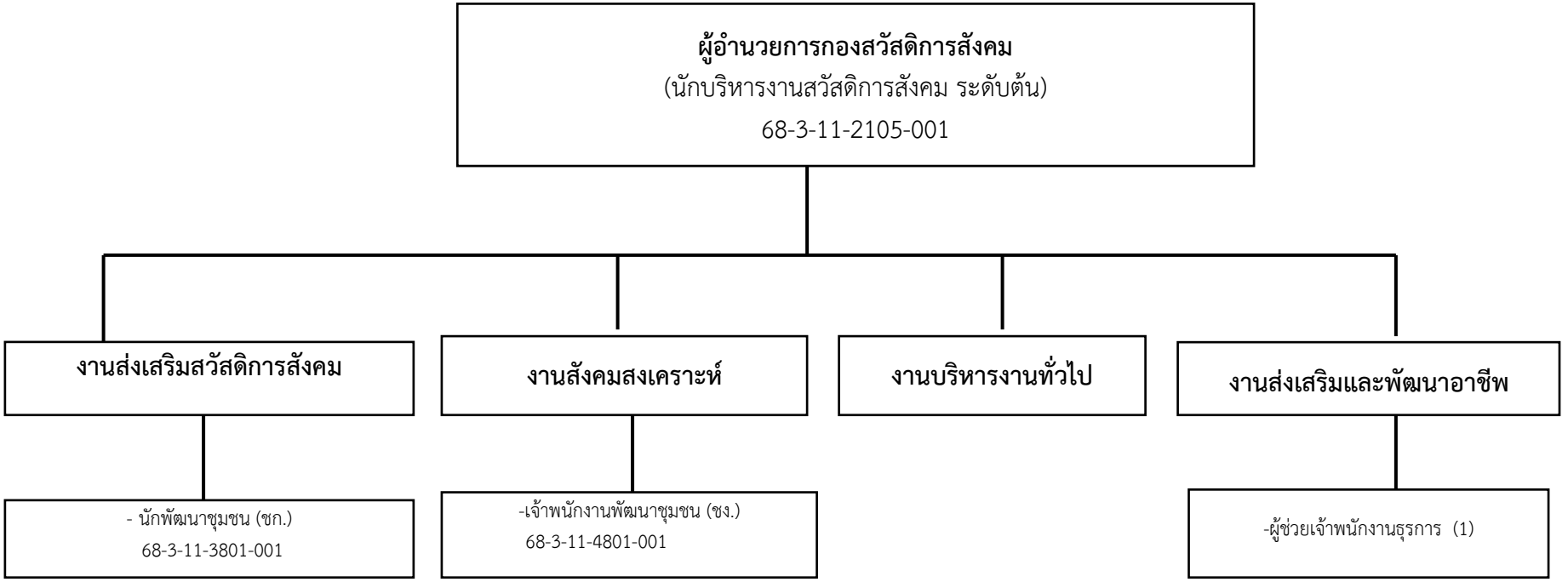
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	1	-	3	2	11

-โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม-



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	5	3-	-	-	-	1	-	-	-	-	4	-	14

-โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม-



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	4

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
68-3-00-1101-001

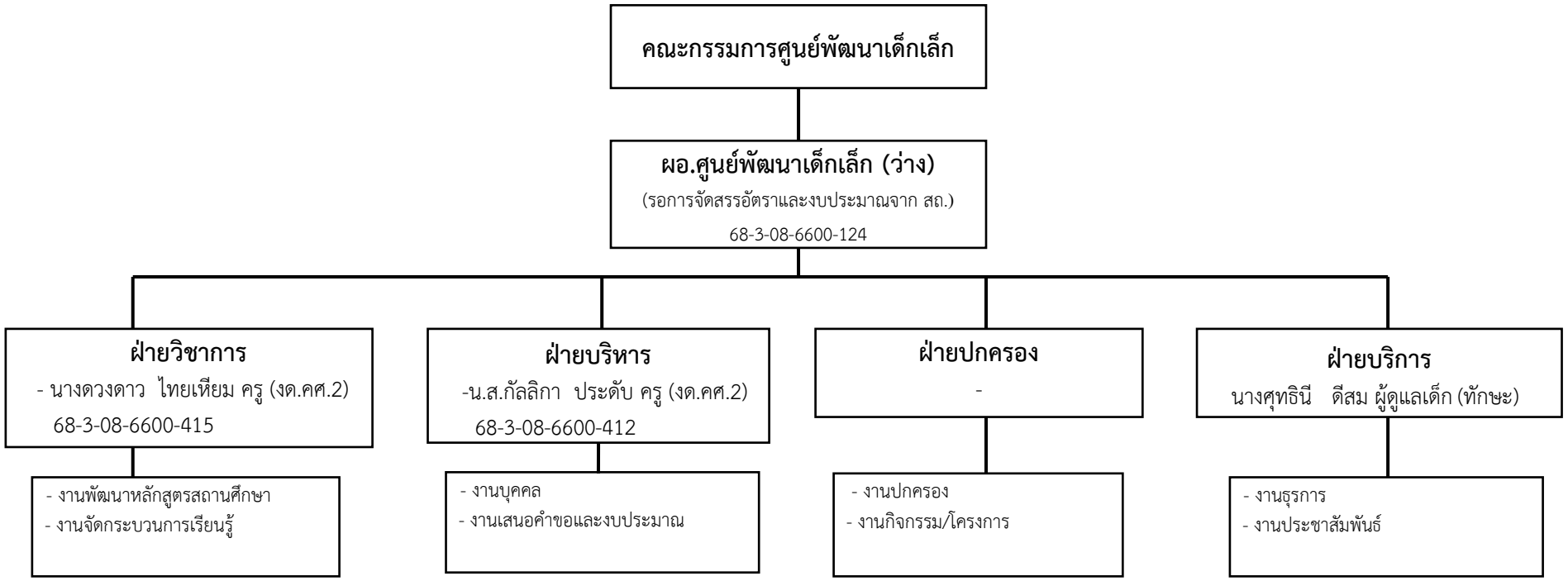
หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)
68-3-12-3205-001

งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล
- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน
- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

งานบริหารงานทั่วไป
- งานธุรการ
- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข
- งานปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง

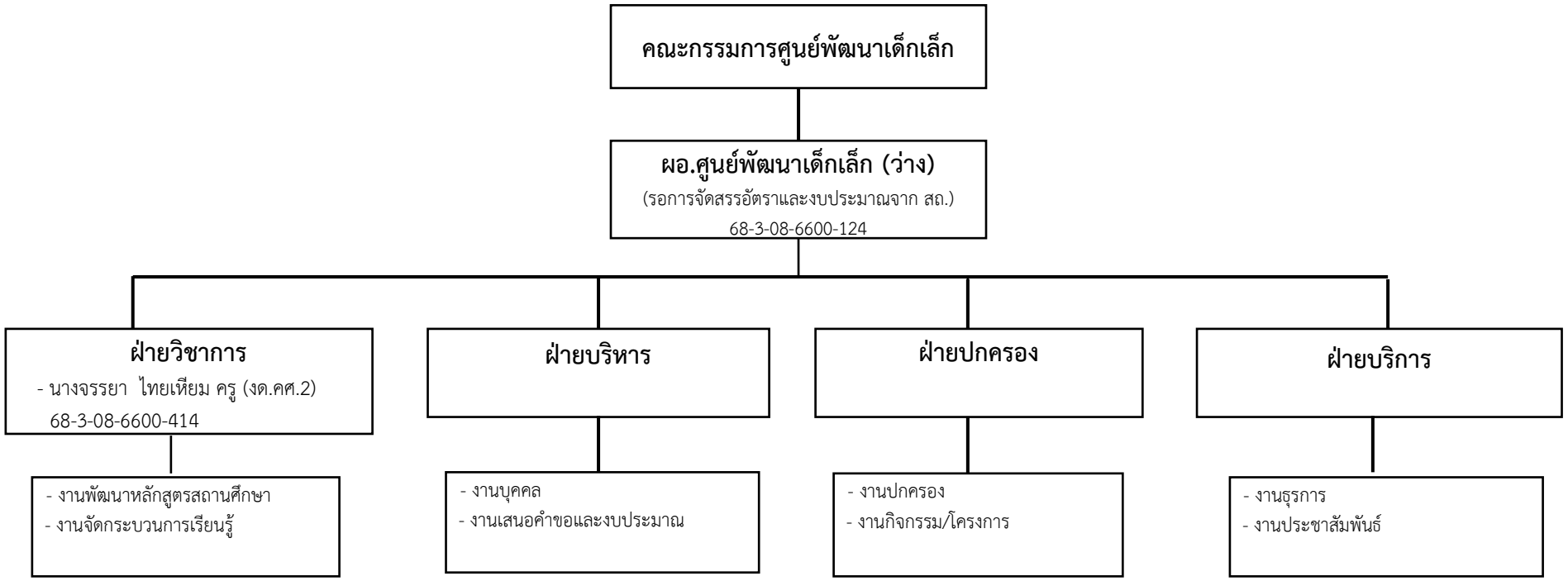
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
														ภารกิจ	ทั่วไป*	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ				
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง-



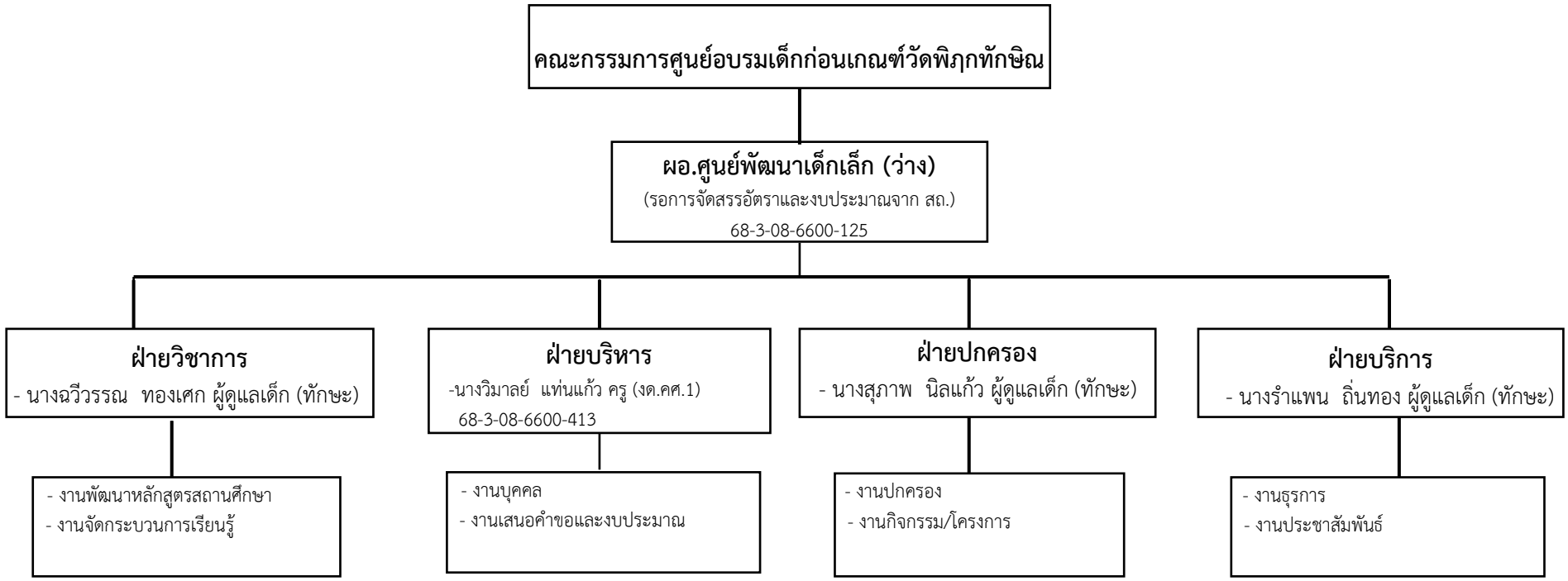
ระดับ	ผอ. ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศน ศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	4

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงทรัพย์ – แสงตะวัน



ระดับ	ผอ. ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดพิภุกทักษิณ-



ระดับ	ผอ. ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	5

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง
เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท
เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

.....

ตามที่ได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาอ็อง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๔๑๗/๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง จำนวน ๕๒ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสหัส ยิ่งยงยุทธ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

- รายละเอียดแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภทเข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ลงวันที่ 29 กันยายน 2566 -

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
1	นายวัชเรนทร์ เหมือนหมาย	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	68-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	714,000	84,000	84,000	
2	นางอมรรัตน์ ศิลารักษ์	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	68-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	475,560	42,000	-	
สำนักปลัด อบต. (01)												
3	นายพัสกร ประดับสุข	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	68-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	68-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	429,240	42,000	-	
4	น.ส.ศิรินทิพทย์ ศรีเทพ	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	68-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	429,240	-	-	
5	นางมณธิรา ถูกคะเนย์	นบ. (นิติศาสตร์)	68-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	68-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	226,080	-	-	
6	นางสุวิมล บุญเดีย	วท.บ. (เทคโนโลยีการเกษตร)	68-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	68-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	323,760	-	-	
7	-	-	68-3-01-3606-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	68-3-01-3606-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320	-	-	(ว่าง)
8	-	-	68-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	68-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	355,320	-	-	(ว่าง)
9	จ.อ.ณัทกร เสาวภากาญจน์	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	68-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	336,360	-	-	-
10	จ.ส.อ.สมปอง เอิบอิ่ม	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	68-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	68-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	369,240			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
11	นายสมศักดิ์ นิยมชอบ	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	171,840	-	-	-
12	นายฐกร ยืนยงชาติ	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	163,920			
13	-	ม.6	-	พนักงานตกแต่งสวน	-	-	พนักงานตกแต่งสวน		170,640			
พนักงานจ้างทั่วไป												
14	-	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	เพิ่มปีงบ 2567

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
16	น.ส.ณิชาภัทร ไม้หอม	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	68-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	511,440	67,200	67,200-	
17	น.ส.หฤทัย สำเร็จดี	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	68-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	435,720	-	-	-
18	น.ส.พวงเพชร นาฬิเก	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	68-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	442,640	-	-	-
19	นายศิวกร วิปุละ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	68-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	396,000	-	-	-
20	นางพนิตพิชา แก้วเลิศ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	68-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	376,080	-	-	-
21	น.ส.ธัญสิริ เจริญศิริ	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	68-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	68-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	162,000	-	-	-
22	น.ส.โสภิดา เพ็ชรเอี่ยม	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	68-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	68-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	199,800			
23	-	-	-	-	-	68-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน	ปง./ชง.	297,900	-	-	กำหนดเพิ่ม 2567
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
24	นายธนกฤต แสงทอง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	133,800			

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
25	นายศตวรรษ สมเสมอ	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	68-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	68-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	462,240	42,000	-	
26	-	-	-	-	-	68-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320	-	-	
27	นายอภินันท์ แร้วกระโทก	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	68-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	68-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	318,960	-	-	-
28	นายสุทธิศักดิ์ คงถือมั่น	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	68-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	68-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	324,360	-	-	-
29	-	-	-	-	-	68-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
30	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	112,800	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)										-	-	-
31	นายสุทิน สารเพ็ชร	ป.4	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-		ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	170,640	-	-	-
32	นายวีรัก วิเศษศรี	ปวช. (ช่างกลโรงงาน)		ช่างเครื่องสูบน้ำ			ช่างเครื่องสูบน้ำ		168,120	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป												
33	นายณัฐดนัย อาจหาญ		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	108,000	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
34	นางรัชนีกร ไทยเหียม	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	68-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	68-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	409,320	42,000	-	
35	น.ส.นันท์นภัส ครอบแก้ว	บธ.บ. (การบัญชี)	68-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	68-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	262,560	-	-	-
36	-	-	68-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	68-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	218,280	-	-	(ว่าง)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง												
37	-	-	68-3-08-6600-123	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	68-3-08-6600-123	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
38	นางดวงดาว ไทยเหียม	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	68-3-08-6600-415	ครู	ชก.	68-3-08-6600-415	ครู	ชก.	-	-	-	-
39	น.ส.กัลลิกา ประดับ	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	68-3-08-6600-412	ครู	ชก.	68-3-08-6600-412	ครู	ชก.	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)										-	-	-
40	นางศุทธินี ดีสม	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงทรัพย์-แสงตะวัน												
41	-	-	68-3-08-6600-124	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	68-3-08-6600-124	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
42	นางจรรยา ไทยเหียม	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	68-3-08-6600-414	ครู	ชก.	68-3-08-6600-414	ครู	ชก.	-	-	-	-
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดพิภกทักษิณ												
43	-	-	68-3-08-6600-125	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	68-3-08-6600-125	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
44	นางวิมาลย์ แท่นแก้ว	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	68-3-08-6600-413	ครู	-.	68-3-08-6600-413	ครู	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
45	นางฉวีวรรณ ทองเศก	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
46	นางรำแพน ถิ่นทอง	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
47	นางสุภาพ นิลแก้ว	อนุปริญญา (ครุศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
48	นายชัชพิสิฐ อุไร	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	68-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	448,920	42,000	-	
49	นางณัฐนพิน จอยรัมย์	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	68-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	68-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	317,520	-	-	-
50	น.ส.วรรณิศา คล้ายบุตร	บธ.บ. (การบัญชี)	68-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	68-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	244,320	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
51	นางสุชาดา บุญยงค์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	207,480	-	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
52	-	-	68-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	68-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320	-	-	(ว่าง)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 71,844,490 บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน จำนวน 15,446,616 คิดเป็นร้อยละ 21.50
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 75,478,265 บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน จำนวน 15,937,459 คิดเป็นร้อยละ 21.12
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 79,252,178 บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน จำนวน 16,440,814 คิดเป็นร้อยละ 20.74