๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑. ๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวานมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน มีการกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวานสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหา ในพื้นทีขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวานบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของ จังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะ สมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้ง สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนกาจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย

สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบุคลากรใน อบต. ก. และงานบุคลากร ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right

Job) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน เป็น **องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ** มีพื้นที่รับผิดชอบ ๑๐.๓๖ ตารางกิโลเมตร ประชากรจำนวน ๕,๖๔๓ คน (ประชากรแฝงประมาณ ๑๐,๐๐๐ คน) ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ .ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๐ รวมทั้งกฎหมายอื่นๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ประกอบกับพื้นที่ตำบลโพไร่หวาน มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ทำให้จุดศูนย์กลางตำบล เกิดการขยายตัวของชุมชนจากชุมชนชนบทกลายเป็นชุมชนเมือง ทำให้มีปัญหาเกิดขึ้นในเขตพื้นที่ตำบลโพไร่หวาน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน มีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโพไร่หวาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวานจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

❖ สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ถนนบางสายยังไม่ได้มาตรฐาน ขาดความปลอดภัยและใช้ได้เป็นบางฤดูกาลทำให้เส้นทางการคมนาคมไม่สะดวก ทั้ง ๗ หมู่บ้าน

๑.๒ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรครอบคลุมทุกพื้นที่

๑.๓ ปริมาณน้ำประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอสำหรับการใช้ในชุมชน

๑.๔ ปริมาณกระแสไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอสำหรับการใช้กระแสไฟฟ้าภายในชุมชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนในเขตนอกชุมชนเมืองของตำบลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมทำให้มีรายได้น้อยจึงได้รวมกลุ่มกันจัดตั้งกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา โดยมี สมาชิกกลุ่มเกษตรทำนา ๓๐๐ คน กลุ่มอาชีพ ๒๕ กลุ่ม

๒.๒ ขาดแคลนความรู้ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการผลิต

๒.๓ บริเวณจุดศูนย์กลางชุมชน มีการประกอบอาชีพค้าขายเนื่องจากมีประชากรอยู่อย่างหนาแน่น ส่วนใหญ่เป็นประชาชนนอกพื้นที่ที่มาประกอบกิจการ ไม่ใช่ประชาชนในพื้นที่เกิดการแย่งอาชีพประชาชนในชุมชน

๓. ด้านสังคม

๓.๑ บริเวณหมู่ที่ ๔ และหมู่ที่ ๕ ของตำบลเป็นเขตชุมชนเมืองเนื่องจากมีสถานศึกษาทำให้เป็นแหล่งชุมชนขนาดใหญ่ มีผู้อาศัยเป็นจำนวนมาก แต่ไม่ใช่ประชาชนในพื้นที่ทำให้ไม่เกิดการรวมตัวของชุมชนเท่าที่ควร ขาดความร่วมมือในชุมชน

๓.๒ พื้นที่บริเวณเป็นศูนย์กลางของตำบลเป็นเขตชุมชนมีนักศึกษาและประชาชนอยู่เป็นจำนวนมากสภาพพื้นที่จึงเป็นอาคารพาณิชย์ และที่พักอาศัย ขาดสถานที่ในการออกกำลังกาย

๓.๓ จุดศูนย์กลางชุมชนมีการสร้างอาคารพาณิชย์ หอพักให้กับนักศึกษาเป็นจำนวนมาก เกิดปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนที่อยู่อาศัย เช่น ปัญหาการขโมยทรัพย์สิน แหล่งมั่วสุมของวัยรุ่น

๓.๔ พื้นที่บริเวณศูนย์กลางชุมชนมีนักศึกษาอาศัยอยู่หนาแน่น ทำให้เกิดปัญหาการจราจรและอุบัติเหตุบ่อยครั้ง

๓.๕ จำนวนผู้สูงอายุในชุมชนมีจำนวนมาก ประสบปัญหาด้านสุขภาพ และคุณภาพชีวิต

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ประชาชนขาดความเข้าใจในกฎหมายและการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔.๒ ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการให้บริการประชาชน

๔.๓ ขาดเครื่องจักร ยานพาหนะในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ แหล่งน้ำสำหรับใช้ในการเกษตรลดลงเนื่องจากกลายสภาพเป็นอาคารพาณิชย์ และบ้านจัดสรร

๕.๒ ตำบลโพไร่หวานในเขตที่เป็นชุมชนเมือง มีจำนวนประชาชนอาศัยเป็นจำนวนมากทำให้มีปริมาณขยะเป็นจำนวนมาก

๕.๓ บริเวณที่เป็นชุมชนเมืองในเขต ตั้งแต่หมู่ที่ ๑ – หมู่ที่ ๖ มีจำนวนหอพัก อาคารให้เช่าอาคารพาณิชย์ ร้านค้า หาบเร่แผงลอย ทำให้เกิดปริมาณน้ำเน่าเสีย และการระบายน้ำจากครัวเรือน และปัญหาด้าน ความสะอาดของชุมชน

๕.๔ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่ใช่ประชาชนในพื้นที่

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ เด็กนักเรียนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีฐานะยากจน

๗.๒ ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับประเพณี และวัฒนธรรม มีจำนวนน้อย

ความต้องการ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการถนนที่ได้มาตรฐานและปลอดภัยและใช้ได้ทุกฤดูกาล

๑.๒ ต้องการให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรครอบคลุมทุกพื้นที่

๑.๓ ต้องการให้มีน้ำประปา ไฟฟ้า ที่เพียงพอต่อการบริโภคใช้ชุมชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มเกษตรและกลุ่มอาชีพสร้างรายได้

๒.๒ ต้องการส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการผลิต

๒.๓ ต้องการ ส่งเสริมให้นำแนวคิดเศรษฐกิจแบบพอเพียงแบบพึ่งตนเองมาใช้

๒.๔ ต้องการให้ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์ในชุมชน

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ต้องการการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและเอื้ออาทรต่อกัน มีน้ำใจและคุณธรรมซึ่งกันและกัน

๓.๒ ต้องการ สถานที่สำหรับออกกำลังกาย

๓.๓ ต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และการจราจร

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ในข้อกฎหมายและเข้าใจระบบ

๔.๒ จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์

๔.๓ จัดหาเครื่องมือ ในการให้บริการ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์แหล่งน้ำที่มีอยู่เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้น้ำสำหรับการเกษตรได้

๕.๒ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการจัดการขยะ และจัดหาอุปกรณ์ และยานพาหนะในการจัดเก็บเพิ่มขึ้น

๕.๓ จัดทำระบบระบายน้ำเสียและสร้างจิตสำนึกในการจัดการน้ำเสีย

๕.๔ สร้างความร่วมมือให้กับคนในชุมชนในการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ดำเนินการด้านการป้องกันโรคติดต่ออย่างต่อเนื่อง และสร้างความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อให้กับประชาชนในพื้นที

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ สนับสนุนและหาเด็กนักเรียนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีฐานะยากจน

๗.๒ ประชาสัมพันธ์ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับประเพณี และวัฒนธรรมให้มากขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่ น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคลุกคามในการดำเนินภารกิจตามหลัก SWOT และ Job Analysis

องค์การบริหารส่วนตำบล โพไร่หวาน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน

“เศรษฐกิจดี สังคมน่าอยู่ ความรู้ทันสมัย ไร้การทุจริต สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษสะอาด”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่มีงานทำ พัฒนากลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๒. จัดให้มีบำรุงรักษาทางบก – ทางน้ำ

๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเมือง การปกครองท้องถิ่น

๕. กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคมนาคม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์/จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิติที่ดีขึ้น

๒. การคมนาคมทั้งทางบก – ทางน้ำมีความสะดวก รวดเร็ว

๓. เพื่อให้ประชาชนมีการพัฒนาด้านความรู้ ความคิด คุณธรรมและจริยธรรม

๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น

๕. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ

ตัวชี้วัดการพัฒนา

๑. จำนวนโครงการที่ดำเนินการ

๒. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับประโยชน์

กลยุทธ์การพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ

๒. ส่งเสริมสุขภาพและพลานามัย

๓. ขยายระบบสาธารณูปโภคในเขตตำบล

๔. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงถนนสะพานทางเท้าท่อระบายน้ำศาลาที่พักอาศัย

๕. พัฒนาระบบจราจร

๖. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งน้ำ

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๘. บริหารงานด้วยความโปร่งใส

๙. การบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ อบต.

๑๐. สร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๑. จัดระบบบำบัดน้ำเสีย

๑๒. บำบัดและจัดการขยะ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

นโยบายข้อที่ ๑ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมการศึกษา

๑.๑ จัดให้มีสวัสดิการเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุผู้พิการผู้ป่วยเอดส์และเยี่ยมเด็กแรกเกิด

๑.๒ จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในตำบลเพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพและเพื่อให้เยาวชนได้ห่างไกลยาเสพติด

๑.๓ จัดให้มีโครงการสานใจสายใยสู่ประชาชน

๑.๔ จัดให้มีการถ่ายทอดข่าวสารเพื่อประชาชนได้รับรู้ข่าวสารทางหอกระจายข่าว

๑.๕ สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอนและกีฬาแก่นักเรียน

๑.๖ จัดให้มีกองทุนการศึกษาแก่นักเรียน

๑.๗ สนับสนุนอาหารเสริมและอาหารกลางวันแก่เด็กนักเรียน

๑.๘ จัดให้มีการกำจัดยุงลายและการป้องกันโรคติดต่อ

๑.๙ จัดให้มีการเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุพร้อมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกสัปดาห์

๑.๑๐ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๑๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

นโยบายข้อที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ จัดให้มีการปลูกต้นไม้ตามถนนสาธารณะเพื่อเน้นการรณรงค์ต่อต้านภาวะโลกร้อน

๒.๒ จัดให้มีการเก็บขยะในชุมชนอย่างทั่วถึง

๒.๓ บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๔ จัดระบบบำบัดน้ำเสีย

๒.๕ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๖ พัฒนาภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อมชุมชนเมือง

๒.๗ รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒.๘ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายข้อที่ ๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ จัดให้มีการก่อสร้างถนนคอนกรีต พร้อมฝังท่อระบายน้ำในส่วนที่ยังไม่ดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนทั่วไปในการสัญจรไปมา

๓.๒ ขยายเขตประปาและไฟฟ้าให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในตำบลโพไร่หวานทั่วทุกหมู่บ้าน

๓.๓ ติดตั้งสัญญาณไฟจราจรตามจุดต่างๆ ที่สำคัญ

๓.๔ ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง พร้อมติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๕ พัฒนาระบบจราจร

๓.๖ จัดทำผังเมืองรวม และผังเมืองเฉพาะ

๓.๗ พัฒนาแหล่งน้ำ ขุดลอกคูคลอง ดาดคลองในตำบลโพไร่หวาน

๓.๘ พัฒนาปรับปรุง และบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ศาลาที่พักอาศัย ฯลฯ

๓.๙ จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ

นโยบายข้อที่ ๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔.๑ ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาใช้ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในตำบลโพไร่หวาน

๔.๒ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๓ ส่งเสริมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม

๔.๔ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

นโยบายข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจชุมชน และส่งเสริมการลงทุน

๕.๑ สนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพของชาวตำบลโพไร่หวานเพื่อให้มีรายได้อย่างต่อเนื่อง

๕.๒ สนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

นโยบายข้อที่ ๖ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ สนับสนุนการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา และอนุรักษ์วัฒนธรรมของไทยไว้

๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

นโยบายข้อที่ ๗ ด้านบริหารการจัดการ และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗.๑ มีการจัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อทราบปัญหาความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๗.๒ ติดตั้งเสียงตามสายให้ประชาชนได้ทราบข่าวสารข้อมูลทางราชการทั่วทุกหมู่บ้าน

๗.๓ พัฒนาการบริหารจัดการที่ในองค์กร

๗.๔ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร

๗.๕ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

๗.๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของท้องถิ่น

๗.๗ ส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น

๗.๘ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ การจัดเก็บภาษี

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าว อาจกำหนดแบ่งหัวข้อให้ตรงกับสภาพปัญหา หรืออาจจะกำหนดแบ่งภารกิจใหม่ การกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑)

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒)

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔)

(๖) การสาธารณูปโภค (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตร ๖๗ (๖)

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓)

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔)

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑)

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒)

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕)

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๔ (๔)

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘)

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓)

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓)

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗)

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖)

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕)

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗)

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐)

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖ (๑๒)

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘ (๑๑)

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๗)

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๘)

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗)

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

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒)

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓)

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓)

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน ได้อย่างไร ทั้งนี้ ให้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน โดยใช้หลัก SWOT ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีสถาบันการศึกษาอยู่ใ นพื้นที่ ทำให้มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ พาณิชยกรรมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ๒. มีเส้นทางการคมนาคมสายหลักที่เชื่อมแหล่งเส้นทางท่องเที่ยวทางทะเล ๓. พื้นที่อยู่ใกล้ตัวเมืองการเดินทางสะดวก ๔. มีสาธารณูปการครบถ้วนทุกหมู่บ้าน ทั้งไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ฯลฯ ๕. บุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญา มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ในระดับต้น	๑. มีประชากรแฝงอยู่ในพื้นที่จำนวนมากส่งผลต่อการใช้ทรัพยากรในตำบล ๒. เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในตำบล ๓. เกิดปัญหาอุบัติเหตุในพื้นที่บ่อยครั้ง ๔. เกิดการขยายจากชุมชนเมืองสู่พื้นที่ตำบล ๕. ขาดการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ๖. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือด้านเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

โอกาส	อุปสรรค
๑. รัฐบาล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อุดหนุนงบประมาณในการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. การกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารจัดการด้านบริการสาธารณะให้กับประชาชนตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. พ.ศ. ๒๕๔๒	๑. งบประมาณที่อุดหนุนไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ๒. การอุดหนุนงบประมาณจากรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่เป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ขาดด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. การถ่ายโอนภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการโอนภารกิจ ปริมาณงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดงบประมาณ บุคลากร และการประสานงานที่ดี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้เท่าที่ควร ๔. การมอบหมายงานจากหน่วยงานให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ บางครั้งไม่ได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการดังนี้

❖ **ภารกิจหลัก**

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การส่งเสริมและการป้องกันยาเสพติด
๗. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการ ของคนในชุมชน
๘. การป้องกันการทุจริตและคอรัปชั่น

❖ **ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชนรวมทั้งกลุ่มอาชีพ
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารในภาคของประชาชน
๕. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน เป็น**องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ** กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ (๑)สำนักงานปลัด (๒) กองคลัง (๓) กองช่าง (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ) จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ คน รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๔ อัตรา ซึ่งมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายใต้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ในส่วนของปัญหาที่พบจากการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน โดยใช้หลัก SWOT นั้น ปัญหาด้านบุคลากรเกิดจากขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ ด้านเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน การโอนภารกิจจากหน่วยงานอื่นให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการบางครั้ง เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรของหน่วยงาน การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวานใน

รอบ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ยังคงประกอบด้วย ๕ ส่วนราชการเดิม เนื่องจากครอบคลุมภารกิจขององค์กา บริหารส่วนตำบลแล้ว สำหรับกรอบอัตรากำลัง เห็นว่า จำนวนบุคลากรมีครอบคลุมทุกภารกิจงานเช่นกัน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน กำหนดโครงสร้างอัตรากำลัง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักงานปลัด อบต.	**สำนักงานปลัด อบต.**	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	**๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป**	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานการบริหารงานบุคคล	- งานการบริหารงานบุคคล	
- งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา	
- งานถ่ายโอนภารกิจ	- งานถ่ายโอนภารกิจ	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	**๑.๒ งานนโยบายและแผน**	
- งานนโยบายและแผนพัฒนา	- งานนโยบายและแผนพัฒนา	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	
- งานข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	**๑.๓ งานกฎหมายและคดี**	
- งานกฎหมายและคดี	- งานกฎหมายและคดี	
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	
- งานการร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานการร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์	
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**	
- งานการอำนวยการ	- งานการอำนวยการ	
- งานการป้องกัน	- งานการป้องกัน	
- งานการช่วยเหลือฟื้นฟู	- งานการช่วยเหลือฟื้นฟู	
- งานการกู้ภัย	- งานการกู้ภัย	
๑.๕ งานเทศกิจ	**๑.๕ งานเทศกิจ**	
- งานเทศกิจ	- งานเทศกิจ	
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
- งานสนับสนุนและบริการ	- งานสนับสนุนและบริการ	

๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมการเกษตร **๒. กองคลัง** **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** **(๑) งานธุรการ** **(๒) งานการเงินและบัญชี** - งานการเงิน - งานการรับ-การเบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน **(๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานการพัฒนารายได้ - งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	**๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมการเกษตร **๒. กองคลัง** **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** **(๑) งานธุรการ** **(๒) งานการเงินและบัญชี** - งานการเงิน - งานการรับ-การเบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน **(๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานการพัฒนารายได้ - งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ งานก่อสร้าง	**๓.๑ งานก่อสร้าง**	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
- งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานโครงการพิเศษ	- งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานโครงการพิเศษ	
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	**๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร**	
- งานประเมินราคา	- งานประเมินราคา	
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	
- งานออกแบบ	- งานออกแบบ	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	**๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค**	
- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	**๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม**	
- งานสุขาภิบาลทั่วไป	- งานสุขาภิบาลทั่วไป	
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	**๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข**	
- งานอนามัยชุมชน	- งานอนามัยชุมชน	
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	
- งานป้องกันยาเสพติด	- งานป้องกันยาเสพติด	
๔.๓ งานรักษาความสะอาด	**๔.๓ งานรักษาความสะอาด**	
- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	
- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายปฏิกูล	- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายปฏิกูล	
- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานติตามตรวจสอบ **๔.๕ งานควบคุมโรค** - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ **๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **๕.๑ งานบริหารการศึกษา** - ด้านแผนและวิชาการ - ด้านการศึกษาปฐมวัย - ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน **๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - ด้านการบริหารทั่วไป - ด้านงานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - ด้านงานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - ด้านการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - ด้านกีฬาและนันทนาการ	**๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม** - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานติดตามตรวจสอบ **๔.๕ งานควบคุมโรค** - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ **๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **๕.๑ งานบริหารการศึกษา** - ด้านแผนและวิชาการ - ด้านการศึกษาปฐมวัย - ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน **๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - ด้านการบริหารทั่วไป - ด้านงานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - ด้านงานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - ด้านการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - ด้านกีฬาและนันทนาการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

อ งค์การบริหารส่วนตำบล โพไร่หวาน ได้ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในแต่ละส่วนราชการจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้ วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานได้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามโครงสร้างส่วนราชการแต่ละส่วนได้ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้ง รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปัจจุบันมีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวม ๒๒ อัตรา และวิเคราะห์ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา พบว่าจำนวนบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน

สำนักปลัดจึงขอกำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวม ๒๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ /ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๖. นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๙. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. ผู้ช่วยนิติกร จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
๑๖. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
๑๘. ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
๑๙. คนงาน จำนวน ๔ อัตรา

๒. กองคลัง

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบ

ทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบัน อัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา รวม ๘ อัตรา จากการวิเคราะห์ปริมาณงาน เห็นควรกำหนดจำนวนอัตราคงเดิมดังนี้

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง) จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๔ . นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบัน มีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวม ๑๐ อัตรา จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองช่างในช่วงระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา เห็นควรกำหนดจำนวนอัตราคงเดิม เนื่องจากมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานดังนี้

กองช่าง จึงขอกำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวม ๑๐ อัตรา ดังนี้

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๘ . คนงาน จำนวน ๓ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ๆ การสาธารณสุข การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันมีอัตราพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวม ๑๐ อัตรา จากการวิเคราะห์ปริมาณงานที่ผ่านมา เห็นควรกำหนดจำนวนอัตราคงเดิม เนื่องจากมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา
๕. คนงาน จำนวน ๖ อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่นและแนะแนว การวัดผล การประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนทางการศึกษาของมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการสำรวจ การส่งเสริมงานการศาสนาประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม กิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ปัจจุบันมีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา รวม ๔ อัตรา จากการวิเคราะห์สถิติและปริมาณงานเห็นควรกำหนดอัตราตำแหน่งคงเดิม ดังนี้

๑. นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ครู จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน มีอัตรากำลังจำนวน ๑๙ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง)	๑	๔๔,๑๓๐	๕๒๙,๕๖๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๒๒,๖๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๓,๗๑๐	๒๘๔,๕๒๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๙,๑๐๐	๒๒๙,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐
๙	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๐,๒๕๐	๒๔๓,๐๐๐	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๑๐	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๙,๓๗๐	๒๓๒,๔๔๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๑๑	ผช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑๙,๒๓๐	๒๓๐,๗๖๐	๙,๒๗๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐
๑๒	ผช.นิติกร	๑	๑๙,๖๗๐	๒๓๖,๐๔๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐
๑๓	ผช.นักประชาสัมพันธ์	๑	๑๘,๙๒๐	๒๒๗,๐๔๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐
๑๔	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๕๒๐	๑๕๐,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๑๕	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๒,๓๓๐	๑๔๗,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑๑,๐๗๐	๑๓๒,๘๔๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๑๘	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๙	คนงาน	๔	๙,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๔,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๓,๙๕๐	๑๖๗,๔๐๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๗๔๐	๑๖๔,๘๘๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๒,๔๗๐	๑๔๙,๖๔๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑	นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๙๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๒	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๒๒,๔๙๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๔,๗๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๗๔๐	๑๖๔,๘๘๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๐๘๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๓๓๐	๑๔๗,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๗,๒๐๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๖๔๐	๑๖๓,๖๘๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๘	คนงาน	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ระดับต้น)	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑๒,๒๔๐	๑๔๖,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๓	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑๐,๗๖๐	๑๒๙,๑๒๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๕๐
๔	คนงาน	๖	๙,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานศึกษา (ระดับต้น)	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๒๓,๓๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐
๓	ครู (คศ.๒)	๑	๒๔,๔๗๐	๒๙๓,๖๔๐	๑๗,๖๔๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๘๐๐
๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๙,๘๗๐	๑๑๘,๔๔๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

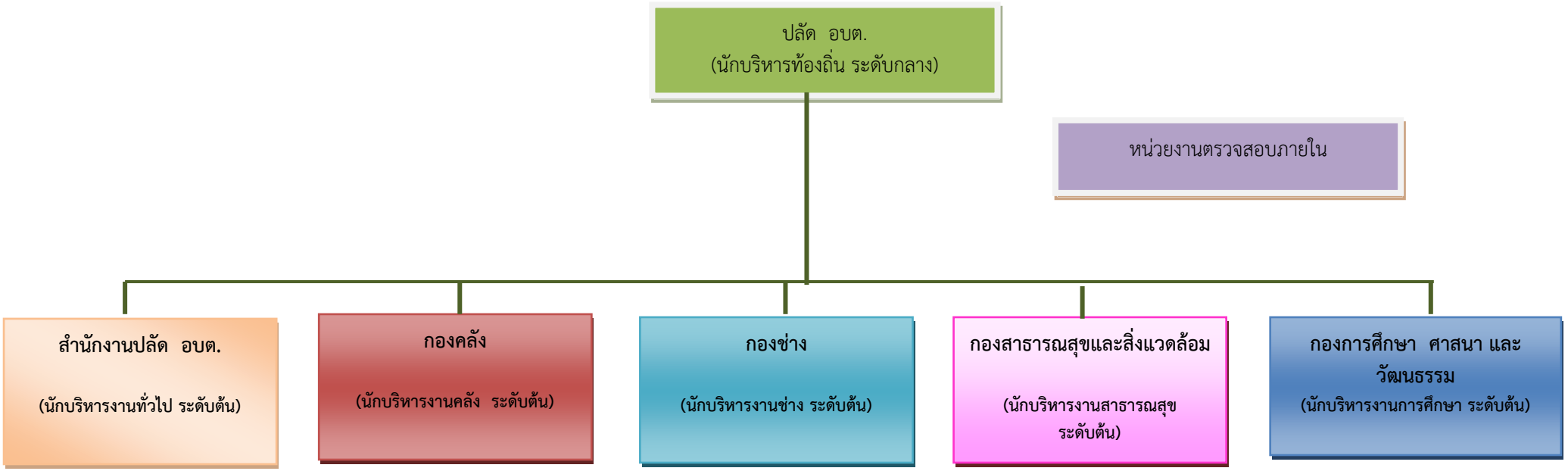
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
-	-	-	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๔๑,๔๖๓,๐๐๐	๔๓,๕๓๖,๑๕๐	๔๕,๗๑๒,๙๕๗

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ
องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน



- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานเทศกิจ

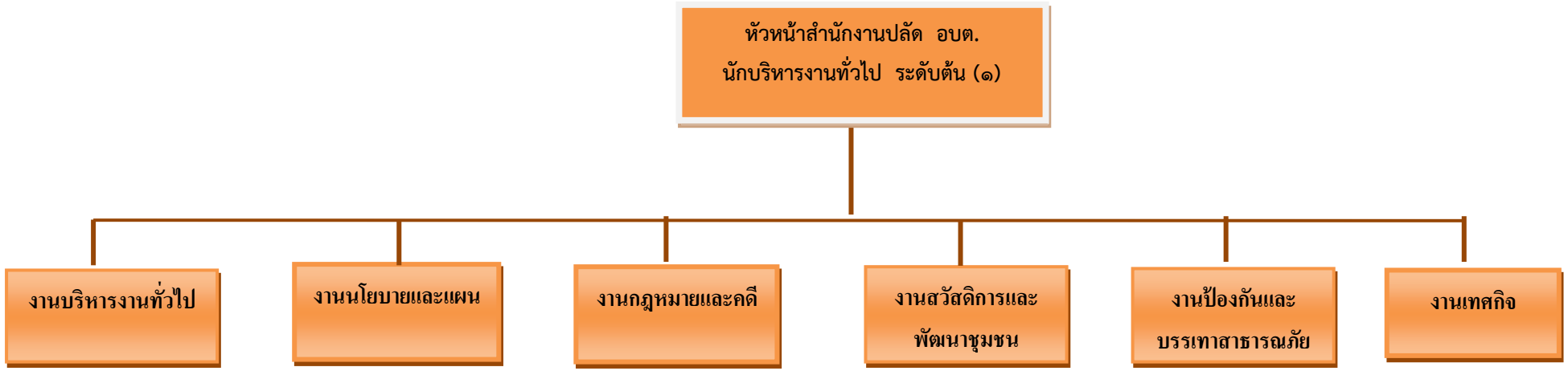
- ฝ่ายบริหารงานคลัง
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานรักษาความสะอาด
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมโรค

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ชวยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

- นิติกร (๑)
- ผู้ช่วยนิติกร (๑)

- นักพัฒนาชุมชน (ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

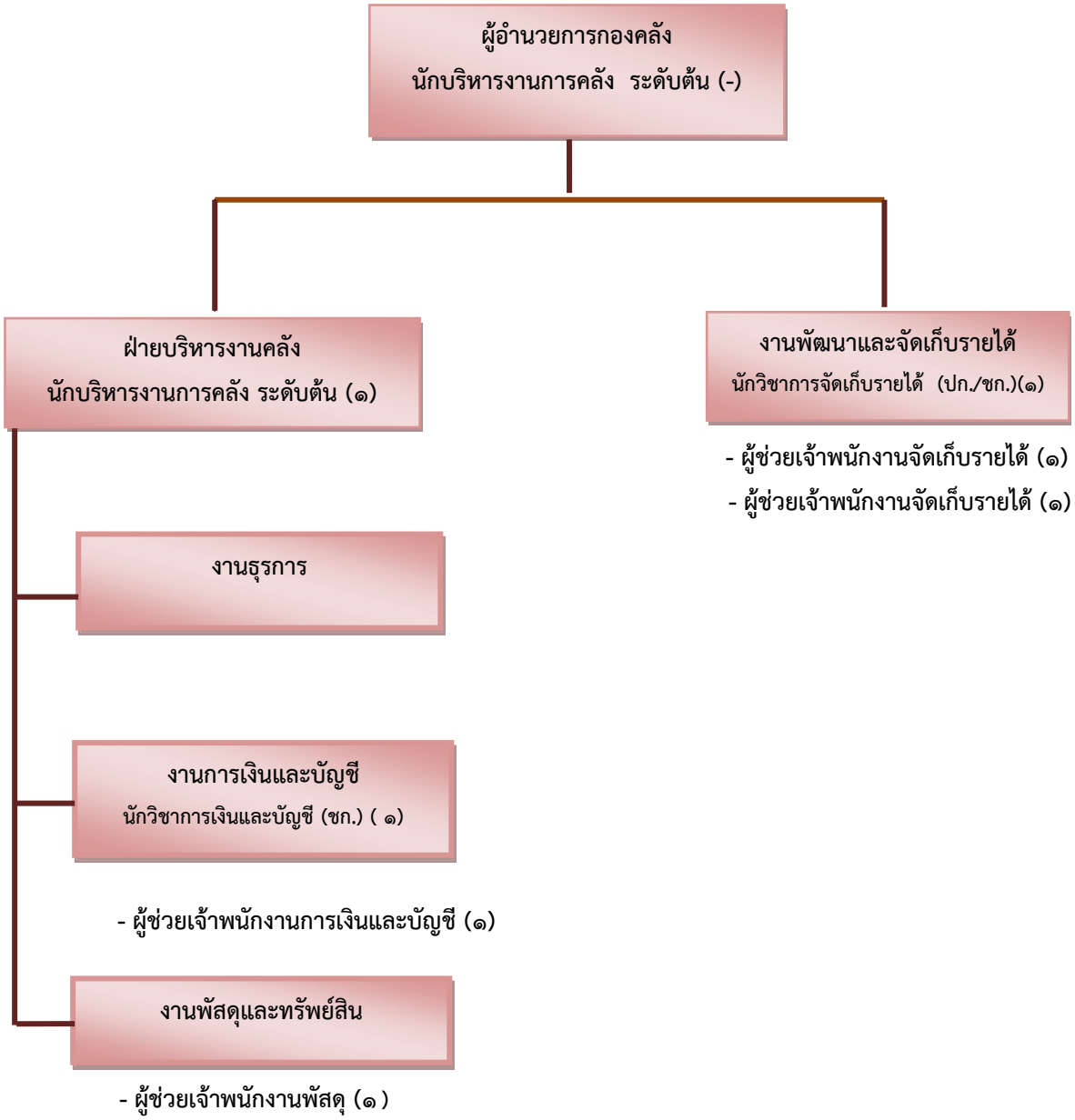
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)

- พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (๑)

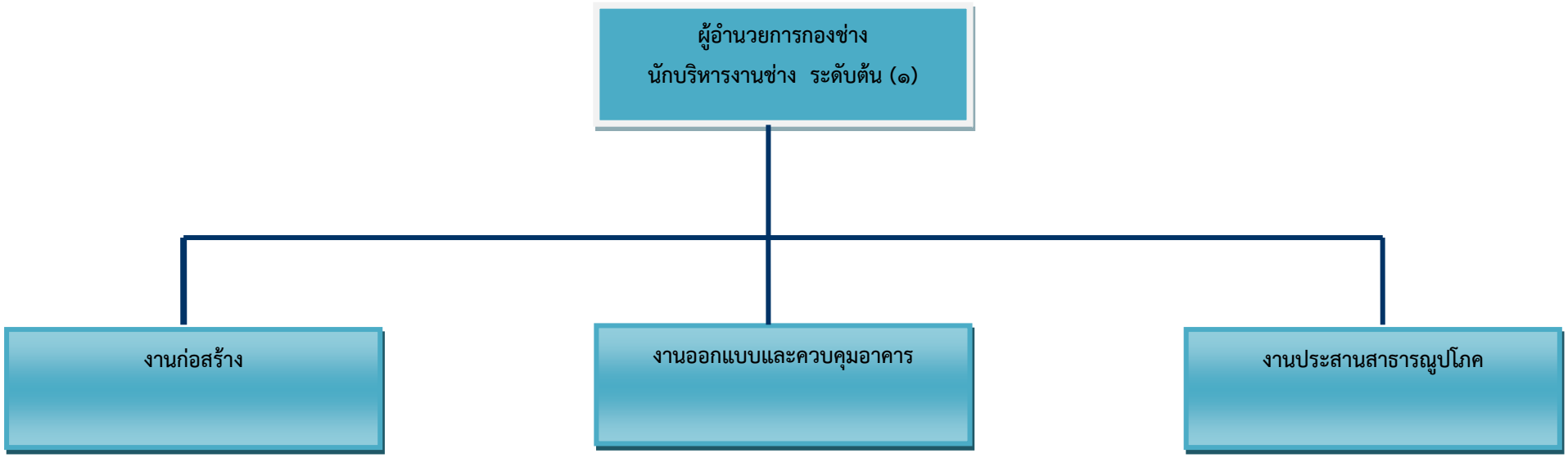
พนักงานจ้างทั่วไป

- ภารโรง (๑)
- คนงาน (๔)

โครงสร้างกองคลัง



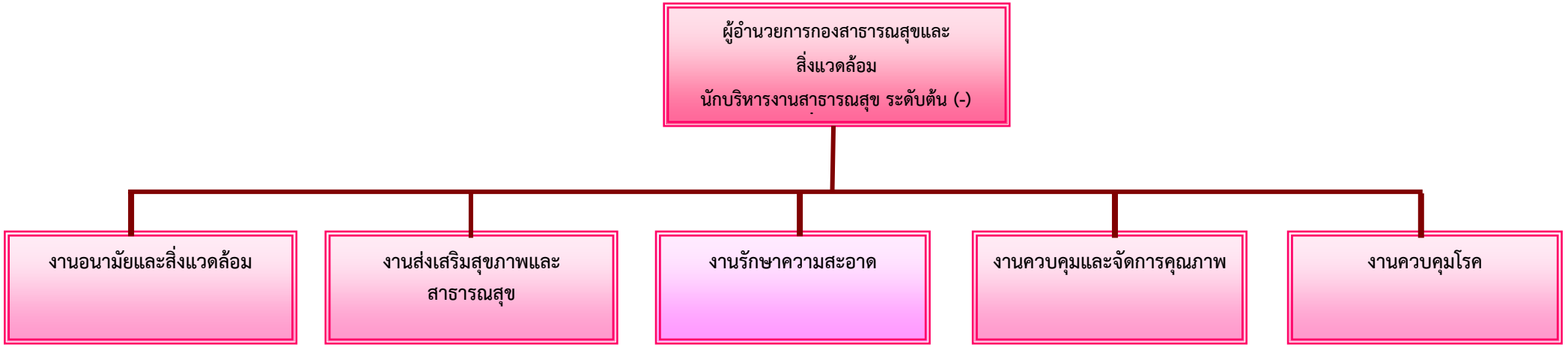
โครงสร้างกองช่าง



<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- คนงาน (๓)

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



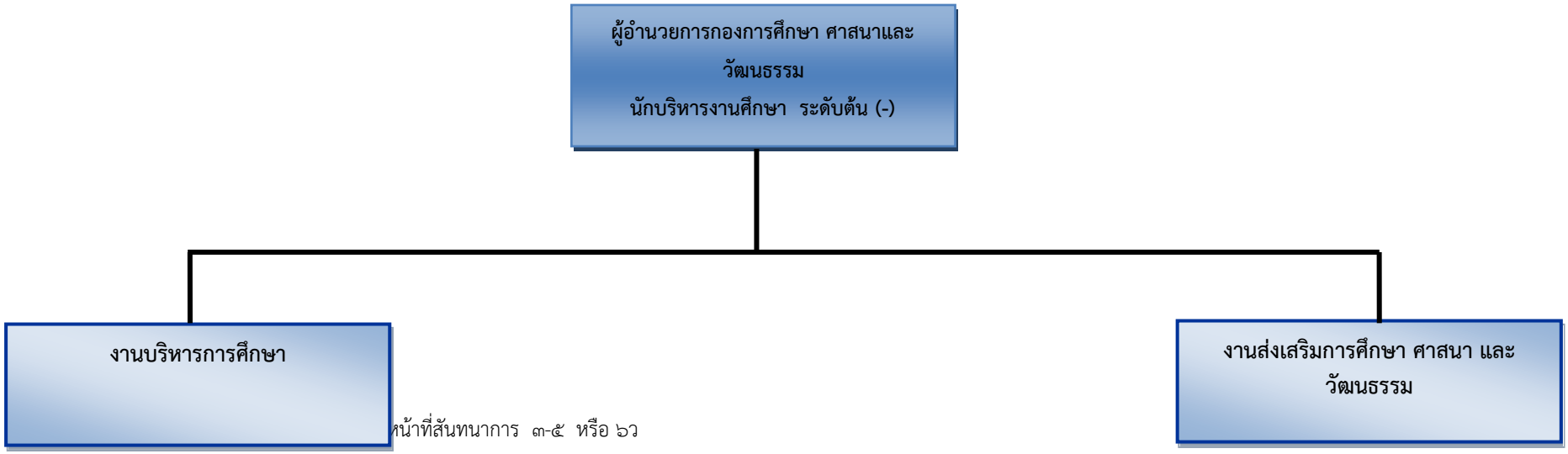
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>

- พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนงานประจำรถขยะ (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- คนงาน (๖)

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



หน้าที่สันทนาการ ๓-๕ หรือ ๖ว

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- ครู (คศ.๒) (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	พันจ่าโทธนัช ศิริรัตน์	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๙๗,๕๖๐
๒	นางภิญญดา ชูก้อนทอง	ป.โท	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๓	นายขวัญเฉลิม เกิดสินธุ์	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๘๐
๔	นายอุดร บัวทอง	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๕	นางปาริชาติ รื่นเกษม	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๖	ว่าง		๓๘-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๘-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
๗	น.ส.ช่อผกา กลิ่นมาลี	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๘	น.ส.นิตยา ตาลลักษณ์	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๒๐๐
พนักงานจ้าง												
๙	นายธีรยุทธ กองมาก	ป.ตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๔๓,๐๐๐ (๒๐,๒๕๐x๑๒)	-	-	๒๔๓,๐๐๐
๑๐	นายปกรณ์รัชต์ ชวนรัก	ป.ตรี	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๓๒,๔๔๐ (๑๙,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๒,๔๔๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้าง												
๑๑	นายจักรวรรณ พงษ์สุวรรณ	ป.ตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๐,๗๖๐ (๑๙,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๗๖๐
๑๒	น.ส.บุษบากร ผู้มีศีล	ป.ตรี	-	ผช. นิติกร	-	-	ผช. นิติกร	-	๒๓๖,๐๔๐ (๑๙,๖๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๖,๐๔๐
๑๓	น.ส.วิสสุตา แจ่มจำรัส	ป.ตรี	-	ผช.นักประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.นักประชาสัมพันธ์	-	๒๒๗,๐๔๐ (๑๘,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๗,๐๔๐
๑๔	น.ส.ปาริษา คล้ายคลึง	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๐,๒๔๐ (๑๒,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๒๔๐
๑๕	นายระเบียบ คำปอ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๑๖	นายนันทชาติ สุริเกตุ	ปวส.	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๗	นายสมพล สังข์ศิริ	ป.๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	๑๓๒,๘๔๐ (๑๑,๐๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๘๔๐
๑๘	นายอดินันท์ สายเต๊อะ	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายชนะ ศิริรัตน์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายศรเพชร เกตุแก้ว	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายปุณยวีร์ แจ้งแล้ว	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายธวัชชัย ภู่นิยม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	ว่าง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๒	นางรุ่งทิวา เอี่ยมสำอางค์ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ป.โท	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๔,๐๐๐
๓	น.ส.ณัชฌารีย์ โตแสง	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๔	นางนันทยา เสือนาค	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
พนักงานจ้าง												
๕	น.ส.จิตตวัฒนา แจ่มจำรัส	ป.ตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๗๔,๒๔๐ (๑๔,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๒๔๐
๖	นายปิยะพงษ์ งามประเสริฐ	ปวส.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๔๐๐ (๑๓,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๔๐๐
๗	น.ส.อมรกานต์ วราสินธุ์	ป.ตรี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๖๔,๘๘๐ (๑๓,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๘๘๐
๘	น.ส.แขนภา จิตจวง	ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๖๔๐

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นายวินัย กู้นาม	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๒	นายนิภากร ชูปานกลีบ	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
พนักงานจ้าง												
๓	นายธีระภัทร มุทธากาญจน์	ป.ตรี	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๗๖,๔๐๐ (๑๔,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๔๐๐
๔	นายอนันท์ เวสสุวรรณ	ป.ตรี	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๖๔,๘๘๐ (๑๓,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๘๘๐
๕	นายกู้เกียรติ แจ่มจำรัส	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๖	นายรุ่งนิรันดร์ รักดี	ป.ตรี	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๓,๖๘๐ (๑๓,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๖๘๐
๗	น.ส.วีรกานต์ แก้วทอง	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๘	นายชาติชาย ปิ่นทอง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	นางดวงจันทร์ คำปอ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายณรงค์ศักดิ์ พิณทอง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	ว่าง	-	๓๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง												
๒	นายประเชิญ อินทนิล	ป.๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	๑๔๖,๘๘๐ (๑๒,๒๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๘๘๐
๓	นายอนุรักษ์ สีสวัสดิ์	ปวส.	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๙,๑๒๐ (๑๐,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๒๙,๑๒๐
๔	น.ส.สุรีรัตน์ เจดีย์พราหมณ์	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕	นายสร้อยม่าน ศรีสุขใส	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	นายสัมฤทธิ์ แก้วกอง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๗	นายเฉลิมพงษ์ เย็นใส	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘	นายพี่ราม ศิริรัตน์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๙	นายปราโมทย์ แสงคง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	น.ส.นฤมล กะเปาะน้อย	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	ว่าง	–	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗ - ๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗ - ๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๒	นายทัธนา ชูก้อนทอง	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓ - ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓ - ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๓	นางอำไพ ณรงค์ชัย	ป.โท	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๐	ครู	คศ.๒	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๐	ครู	คศ.๒	๒๙๓,๖๔๐ (๒๔,๔๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๓๕,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔	น.ส.กนกพร ร่วมบุญ	ป.ตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๘,๔๔๐ (๙,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๑๘,๔๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาดานความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลโพไรหวาน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกันความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่องโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ
(๒) การฝึกอบรม
(๓) การศึกษาหรือดูงาน
(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา

(๖) การมอบหมายงาน โดยการมอบหมายโครงการสำคัญ ๆ หรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

(๗) การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในกลุ่ม เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และค้นหาวิธีการปฏิบัติงานและค้นหาวิธีการในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

(๘) การรักษาการในตำแหน่ง ส่วนใหญ่จะใช้กับเจ้าหน้าที่ในระดับบริหาร โดยใช้ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปไม่อยู่ปฏิบัติงานระยะหนึ่ง

(๙) การเข้าร่วมปฏิบัติงานในคณะทำงานหรือคณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อเป็นการเรียนรู้งานด้านนั้น ๆ

(๑๐) การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากหนังสือ แหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น จาก Website การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

(๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

(๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย