

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563**

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

**สารบัญ**

หน้า

1. หลักการและเหตุผล 3

2 วัตถุประสงค์ 4

2.1 วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง 3 ปี 4

2.2 ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 4

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 5

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง 5

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 14

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน 14

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 16

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 17

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา 18

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง 22

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล 23

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 25

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน 34

10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 37

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 43

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 47

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 49

## หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
แกใหญ่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ดังนี้

๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

**๒.๑** **วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.1.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๒.1.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.1.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

๒.1.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.1.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**3.** **กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**3.๑** **กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

**3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

* **The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
* **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
* **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”
* **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”
* **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

**3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ดังนี้

* **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
* กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
* กลุ่มงานสนับสนุน
* กลุ่มงานช่าง
* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
* พนักงานจ้างทั่วไป
* พนักงานจ้างตามภารกิจ

**(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**- กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**- กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ 1 Strategic objective**: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

* + **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
    - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
    - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
    - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
  + **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
    - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล  
      แกใหญ่
    - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย  
      สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
    - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

**กระจกด้านที่ 4 Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues**: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

* + - **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
    - **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่  
      เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
    - **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแสลงพันธ์ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลแสลงพันธ์ และ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ไดแตงตั้งคณะทำงานจัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ป ประจำป งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบดวย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหนาสวนราชการเปนคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เปนเลขานุการ จัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องตางๆ ดังตอไปนี้

3.2.1 วิเคราะหภารกิจ อํานาจหนาที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองคกรปกครองสวนทองถิ่น และตามพระราชบัญญัติกําหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อํานาจใหแกองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นใหสอดคลองกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอําเภอ แผนพัฒนาตําบล นโยบายผูบริหารและ สภาพปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

3.2.2 กําหนดโครงสรางการแบงสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอํานาจหนาที่ความรับผิดชอบ ใหสามารถแกปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ไดอยางมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความตองการของประชาชน

3.2.3 กําหนดตําแหนงในสายงานตางๆ จํานวนตําแหนง และระดับตําแหนง ใหเหมาะสม กับภาระหนาที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสรางความกาวหนาในสายอาชีพของกลุ่มงานตางๆ

3.2.๔ กําหนดความตองการพนักงานจางในองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ โดยใหหัวหนาสวน ราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกําหนดความจําเปนและความตองการในการใชพนักงานจางใหตรงกับภารกิจและ อํานาจหนาที่ที่ตองปฏิบัติอยางแทจริง และตองคํานึงถึงโครงสรางสวนราชการ และจํานวนขาราชการ ลูกจางประจําในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง

3.2.๕ กําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง จํานวนตําแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจ อํานาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

3.2.๖ จัดทํากรอบอัตรากําลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน **รอยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจาย

3.2.๗ ใหพนักงานส่วนตำบล ลูกจางประจําและพนักงานจางทุกคน ไดรับการ**พัฒนาความรู ความสามารถอยางนอยปละ ๑ ครั้ง**

**3.3**  **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

* + 1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
    2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
    3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
    4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
    5. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ โดยรวม
    6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
    7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

## 3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์

3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ 2561 – 2563

3.4.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **วัน เดือน ปี** | **รายการที่ดำเนินการ** | **หมายเหตุ** |
| 13 ก.ค. 60 | ขอความเห็นชอบให้ปลัด อบต.ปฏิบัติหน้าที่นายกอบต.ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องที่เป็นอำนาจหน้าที่นายก อบต. | ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 85/2557 เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557 ข้อ 11 |
| **วัน เดือน ปี** | **รายการที่ดำเนินการ** | **หมายเหตุ** |
| 30 ส.ค.60 | มติ ก.อบต.จ.สุรินทร์ ให้อำนาจปลัดปฏิบัติหน้าที่นายก | มติ ก.อบต.จ.สุรินทร์ ครั้งที่ 9/2561  เมื่อวันที่ 30 ส.ค. 2560 |
| 31 ส.ค.60 | แต่งตั้งคณะทำงาน | คำสั่งอบต.แกใหญ่ ที่ /2560  ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2560 |
| 4 ก.ย.60 | ประชุมคณะทำงาน | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ |
| 4 ก.ย.60 | ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ข้างเคียง | อบต.แสลงพันธ์ อบต.นาดี |
| ก.ย.60 | จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา | พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี |
| ก.ย.60 | เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดสุรินทร์ พิจารณา |  |
| ก.ย.60 | ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ |  |
| ก.ย.60 | จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.แกใหญ่ | ปลายเดือน ก.ย.60 |
| ก.ย.60 | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี | 1 ต.ค.60 – 30 ก.ย.63 |
| ต.ค.60 | รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี | จังหวัดสุรินทร์ , อำเภอเมืองสุรินทร์ |

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

จากการ สํารวจและวิเคราะหสภาพปญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ พบปัญหาและความต้องการความตองการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564   
แบงออกเปนดานตางๆ เพื่อสะดวกในการดําเนินการแกไขใหตรง กับความตองการประชาชนอยางแทจริง เช่น

4.๑ ดานโครงสรางพื้นฐาน

- การกอสรางและปรับปรุงถนน ทอน้ำหรือรางระบายน้ำยังไมทั่วถึง

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟายังไมทั่วถึง

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนวางงาน และมีรายไดไมเพียงพอตอการใชจาย

- การขาดเงินทุน และอุปกรณในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนขาดความรูเพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม

4.3 ดานสังคม

- การเสริมสรางคุณธรรมและจริยธรรม

- การสงเสริมใหเด็กรูจักใชเวลาวางใหเปนประโยชน

- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณในการออกกําลังกายในชุมชนมีไมเพียงพอ

- การดูแล และการใหความชวยเหลือผูดอยโอกาส คนชรา ผูพิการ และผูปวยเอดส

- การสงเสริมและสนับสนุนการรวมกลุมของประชาชน และสงเสริมการมีสวนรวม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผูนําชุมชน

- ปัญหายาเสพติด

- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไมทั่วถึง

- การติดตั้งปายบอกทาง ปายชื่อชุมชน ปายชื่อซอย

4.4 ดานการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีสวนรวมในการบริหารงานขององคกรปกครองสวนทองถิ่น

- การรับทราบขอมูลขาวสารของทางราชการ

- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตองปรับปรุงกระบวนการทํางาน ใหตอบสนองความตองการของประชาชนไดอยางรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายไดขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.5 ผลผลิตดานสิ่งแวดลอมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- การจัดวางระบบผังเมืองรวม

- การจัดเก็บและกําจัดขยะมูลฝอย

- การบํารุงรักษาระบบระบายน้ำ

- การตรวจวิเคราะหดานสิ่งแวดลอม

- การสรางจิตสํานึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.6 ด้านสาธารณสุข

- ดานสุขภาพอนามัย

- การแพรระบาดของโรคติดตอ

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การสงเสริมดานการศึกษา

- การจัดหาแหลงเรียนรูในชุมชน

- การใหความชวยเหลือเด็กที่ดอยโอกาสทางการศึกษา

- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมปัญญาชาวบ้าน

**สภาพทั่วไป**

* 1. **ประวัติ**

ตำบล เป็นหน่วยการปกครองที่สำคัญของการบริหารส่วนภูมิภาค และด้วยเหตุที่เป็นชุมชนที่มีขนาดเหมาะสมและมีศักยภาพเพียงพอ รัฐบาลจึงได้มุ่งส่งเสริมให้องค์กรประชาชน คือ สภาตำบล ได้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการในตำบลมากขึ้น โดยได้ออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีฐานะการคลังระดับหนึ่ง เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” หรือ “อบต.”

สภาตำบลแกใหญ่ ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ โดยประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2539 ในลำดับที่ 1,895 เนื่องจากมีรายได้ครบหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2539 และองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้ประกาศปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง เมื่อวันที่ 2 เดือน กันยายน พ.ศ. 2556

**ข้อมูลทั่วไป**

**ทำเลที่ตั้งตำบล** ตำบลแกใหญ่ เป็น 1 ใน 20 ตำบลในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถิ่นใกล้เคียง คือ เทศบาลเมืองสุรินทร์, ตำบลบ้านแร่ , ตำบลท่าสว่าง, ตำบลนอกเมือง, ตำบลแสลงพันธ์, และตำบลนาดี ดังนี้

ทิศเหนือ จรด ตำบลนาดี และตำบลบ้านแร่

ทิศตะวันออก จรด ตำบลแสลงพันธ์ , ตำบลบ้านแร่

ทิศตะวันตก จรด ตำบลท่าสว่าง

ทิศใต้ จรด เทศบาลเมืองสุรินทร์ , ตำบลนอกเมือง

โดยตำบลแกใหญ่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ไปทางทิศเหนือเป็นระยะทางประมาณ 8 กิโลเมตร

**เขตปกครอง รวม 13 หมู่บ้าน คือ**

หมู่ที่ 1 บ้านแกใหญ่ ผู้ปกครอง นายบัวลอย มีพร้อม ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 2 บ้านแกน้อย ผู้ปกครอง นายกฤษณ บุญสุข ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 3 บ้านจักจรูก ผู้ปกครอง นางธิดารัตน์ ทิมาใจ ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 4 บ้านตะคร้อ ผู้ปกครอง นายสมวงศ์ ยอดอินทร์ ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 5 บ้านตระแบกน้อย ผู้ปกครอง นายทวีศักดิ์ ชัยงาม ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 6 บ้านนาเกา ผู้ปกครอง นายสาริน ชมบุญ ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 7 บ้านทนง ผู้ปกครอง นายดุสิต จิตสมาน ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 8 บ้านหนองธาตุ ผู้ปกครอง นายอุทัย สำเร็จดี ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 9 บ้านตาเตน ผู้ปกครอง นายบุญชิน สุขดี กำนัน

หมู่ที่ 10 บ้านแกใหญ่ ผู้ปกครอง นายเกียรติทวี จันทร์เพ็ญ ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 11 บ้านจบกงาม ผู้ปกครอง นางผ่องใส สุมาลัย ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 12 บ้านแกใหญ่ ผู้ปกครอง นายดุสิต สงวนศรี ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 13 บ้านตะคร้อใหม่ ผู้ปกครอง นายสุริยะ เมืองงาม ผู้ใหญ่บ้าน

และมีอาณาเขตดังนี้

**เนื้อที่** ตำบลแกใหญ่ มีพื้นที่ตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทยประมาณ 29,330 ไร่ หรือ 46.928 ตารางกิโลเมตร เป็นเขตปกครององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

**สภาพภูมิประเทศ** ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลแกใหญ่ สภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบ ใช้เป็นพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมสำหรับปลูกข้าว และเป็นที่อยู่อาศัย และเขตอุตสาหกรรม

**ลักษณะภูมิอากาศ** สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปตำบลแกใหญ่ มีสามฤดูกาล คือ

- ฤดูร้อน ตั้งแต่เดือนมีนาคม – พฤษภาคม ของทุกปี

- ฤดูฝน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน – ตุลาคม ของทุกปี

- ฤดูหนาว ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน – กุมภาพันธ์ ของทุกปี

**ประชากร**

จำนวนประชากรและความหนาแน่นประชากร จากข้อมูลของสำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง ณ เดือนมกราคม 2557 ของตำบลแกใหญ่ มีจำนวนทั้งสิ้น 9,513 คน จำแนกเป็นชาย 4,696 คน หญิง 4,817 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 202 คนต่อตารางกิโลเมตร และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 3,076 ครัวเรือน

**จำนวนครัวเรือน**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **หมู่ที่** | **บ้าน** | **2557** | **2558** | **2559** |
| **1** | บ้านแกใหญ่ | 536 | 571 | 579 |
| 2 | บ้านแกน้อย | 279 | 275 | 279 |
| 3 | บ้านจักจรูก | 195 | 199 | 207 |
| 4 | บ้านตะคร้อ | 185 | 184 | 190 |
| 5 | บ้านตระแบกน้อย | 214 | 214 | 217 |
| 6 | บ้านนาเกา | 291 | 294 | 300 |
| 7 | บ้านทนง | 140 | 132 | 133 |
| 8 | บ้านหนองธาตุ | 274 | 275 | 277 |
| 9 | บ้านตาเตน | 177 | 176 | 180 |
| 10 | บ้านแกใหญ่ | 278 | 279 | 280 |
| 11 | บ้านจบกงาม | 145 | 150 | 153 |
| 12 | บ้านแกใหญ่ | 174 | 174 | 175 |
| 13 | บ้านตะคร้อใหม่ | 188 | 187 | 190 |
| **รวม** | | **3,076** | **3,110** | **3,160** |

**จำนวนประชากร**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หมู่ที่** | **บ้าน** | **2557** | | | **2558** | | | **2559** | | |
| **ชาย** | **หญิง** | **รวม** | **ชาย** | **หญิง** | **รวม** | **ชาย** | **หญิง** | **รวม** |
| 1 | แกใหญ่ | 590 | 630 | 1,220 | 605 | 656 | 1,261 | 605 | 663 | 1,268 |
| 2 | แกน้อย | 471 | 477 | 948 | 475 | 482 | 957 | 463 | 484 | 947 |
| 3 | จักจรูก | 435 | 392 | 827 | 435 | 400 | 835 | 436 | 409 | 845 |
| 4 | ตะคร้อ | 315 | 338 | 653 | 317 | 339 | 656 | 317 | 336 | 653 |
| 5 | ตระแบกน้อย | 289 | 322 | 611 | 294 | 324 | 618 | 296 | 322 | 618 |
| 6 | นาเกา | 469 | 465 | 934 | 458 | 456 | 914 | 466 | 468 | 934 |
| 7 | ทนง | 260 | 250 | 510 | 257 | 250 | 507 | 257 | 250 | 507 |
| 8 | หนองธาตุ | 333 | 339 | 672 | 326 | 331 | 657 | 334 | 331 | 665 |
| 9 | ตาเตน | 274 | 265 | 539 | 272 | 267 | 539 | 273 | 268 | 541 |
| 10 | แกใหญ่ | 459 | 459 | 918 | 449 | 455 | 904 | 448 | 451 | 899 |
| 11 | จบกงาม | 229 | 223 | 452 | 235 | 229 | 464 | 235 | 231 | 466 |
| 12 | แกใหญ่ | 313 | 356 | 669 | 302 | 358 | 660 | 305 | 358 | 663 |
| 13 | ตะคร้อใหม่ | 259 | 301 | 560 | 257 | 304 | 561 | 257 | 309 | 566 |
| **รวมทั้งสิ้น** | | **4,696** | **4,817** | **9,513** | **4,682** | **4,851** | **9,533** | **4,692** | **4,880** | **9,572** |

หมายเหตุ : ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง

- ณ เดือนมกราคม พ.ศ.2557

- ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2558

- ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2559

**การศาสนา**

ประชาชนในตำบลแกใหญ่ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีศาสนสถาน 6 แห่ง คือ

1. วัดประทุมธรรมชาติ ตั้งอยู่ หมู่ที่ 1 บ้านแกใหญ่

2. วัดกัลยา ณ โกมุท ตั้งอยู่ หมู่ที่ 2 บ้านแกน้อย

3. วัดสถิตย์ธรรมมาราม ตั้งอยู่ หมู่ที่ 3 บ้านจักจรูก

4. วัดจอมสุรินทร์ ตั้งอยู่ หมู่ที่ 4 บ้านตะคร้อ

5. วัดอุดรประชาราษฎร์ ตั้งอยู่ หมู่ที่ 6 บ้านนาเกา

6. วัดป่าวีรญาณ ตั้งอยู่ หมู่ที่ 9 บ้านตาเตน

**ระบบสาธารณูปโภค**

**1. การโทรคมนาคม**

สถานีส่งสัญญาณวิทยุ 4 แห่ง

- คลื่น 97.5 เมกะเฮิร์ต (คุณจารวี)

- สถานีแห่งประเทศไทย

- สถานี อสมท.

- สถานีวิทยุชุมชน ม.13

สถานีส่งสัญญาณโทรทัศน์ 1 แห่ง (สถานีทีวีไทย)

ตู้ชุมสายโทรศัพท์ 2 แห่ง

ตู้โทรศัพท์สาธารณะ 7 ตู้

**2. การไฟฟ้า**

เขตตำบลแกใหญ่ เป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ระบบการไฟฟ้าขยายได้เกือบทั่วถึงทั้งตำบล ประชากรที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ประมาณไม่เกิน 5 % ของจำนวนครัวเรือน เนื่องจากมีการขยายครัวเรือนเพิ่มขึ้น

**ข้อมูลด้านการศึกษา**

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีโรงเรียนในพื้นที่ระดับประถมศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนบ้านแกใหญ่ , โรงเรียนบ้านแกน้อย , โรงเรียนบ้านจักจรูก, โรงเรียนบ้านตระแบกน้อย , โรงเรียนบ้านนาเกา และระดับมัยธมศึกษา จำนวน 1 โรง คือ โรงเรียนสุรินทร์ภักดี

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสถานศึกษา** | **ระดับการศึกษา** | **จำนวนนักเรียน (คน)** | **ผู้บริหาร/หัวหน้า** | **สังกัด** | **หมายเหตุ** |
| 1 | โรงเรียนสุรินทร์ภักดี | มัธยม | 256 | นายศุภชัย ชาวนา | สพฐ |  |
| 2 | โรงเรียนบ้านแกใหญ่ | อนุบาล ประถม  ขยายโอกาส | 336 | นายสมอ จารุทรัพย์สดใส | สพฐ. |  |
| 3 | โรงเรียนบ้านแกน้อย | อนุบาล  ประถม | 19 | นายพลา สะอาดเอี่ยม | สพฐ |  |
| 4 | โรงเรียนบ้านนาเกา | อนุบาล  ประถม | 143 | นายกู้เกียรติ มีพร้อม | สพฐ |  |
| 5 | โรงเรียนบ้านตระแบกน้อย | อนุบาล  ประถม | 18 | นายจำลอง สุขสิน | สพฐ. |  |
| 6 | โรงเรียนบ้านจักจรูก | อนุบาล  ประถม | 98 | นายสมชาติ ขอร่ม | สพฐ. |  |

\*\*\* ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2558

การจัดการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้ดำเนินการตามโครงการ ถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 78 และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 มาตรา 30 กระทรวงมหาดไทย มีนโยบายถ่ายโอนการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการในปีการศึกษา 2544 โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดกรมพัฒนาชุมชนและสำนักงานประถมศึกษา มาอยู่ในการดูแลรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 4 ศูนย์

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสถานศึกษา** | **ระดับการศึกษา** | **จำนวนนักเรียน (คน)** | **ผู้บริหาร/หัวหน้า** | **สังกัด** | **หมายเหตุ** |
| 1 | ศพด.อบต.แกใหญ่ | ปฐมวัย | 35 | นางโสภา หฤทัยถาวร | อบต. |  |
| 2 | ศพด.บ้านแกใหญ่ | ปฐมวัย | 60 | นางฉวีวรรณ ชาวงษ์ | อบต. |  |
| 3 | ศพด.บ้านนาเกา | ปฐมวัย | 29 | นางกองศรี อยู่ครบ | อบต. |  |
| 4 | ศพด.บ้านตะคร้อ | ปฐมวัย | 35 | นางวริศรา ทองใหญ่ | อบต. |  |

\*\*\* ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560

**ด้านการสาธารณสุข**

ตำบลแกใหญ่ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จำนวน 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแกใหญ่ ตั้งอยู่ที่ หมู่ 10 บ้านแกใหญ่ โดย นางสุนีย์ ศรีเพชร เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาล

**ด้านการสงเคราะห์และคุณภาพชีวิต**

**ผู้ติดเชื้อ H.I.V.**

ผู้ติดเชื้อ H.I.V. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ **มีจำนวน 16 คน**

**ผู้สูงอายุ**

ผู้สูงอายุ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ **มีจำนวน 1,351 คน**

**ผู้พิการทุพพลภาพ**

ผู้พิการทุพพลภาพ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ **มีจำนวน 212 คน**

\*\*\* ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2560

**ข้อมูลด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

(1) รถยนต์ดับเพลิง จำนวน 1 คัน (มีกระเช้าติดตั้งได้)

(2) รถยนต์กู้ภัยพร้อมอุปกรณ์ช่วยชีวิต จำนวน 2 คัน (รถยนต์ส่วนบุคคลนำมาให้บริการ)

(3) อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 168 คน

(4) วิทยุสื่อสาร ชนิด มือถือ จำนวน 10 เครื่อง

(5) วิทยุสื่อสาร ชนิด ประจำที่ จำนวน 2 เครื่อง

**เส้นทางคมนาคม**

การคมนาคมของตำบลแกใหญ่ มีถนนสายหลัก คือ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 214 ถนนสายสุรินทร์ – จอมพระ ตัดผ่าน การจราจรหนาแน่นเนื่องจากมีพื้นที่ติดต่อเขตเทศบาล

**ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ**

**เกษตรกรรม**

มีพื้นที่ทำนาประมาณ 20,825 ไร่

พืชสวนเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่

1. กล้วย

2. มะม่วง

3. ต้นหอม

4. ผักกาดขาว

**ปศุสัตว์**

สัตว์เศรษฐกิจในพื้นที่ที่สำคัญ ได้แก่ โค กระบือ สุกร เป็ด ไก่

**อุตสาหกรรม**

จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ 2 แห่ง (มีคนงานตั้งแต่ ๒๐๐ คนขึ้นไป)

จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง 8 แห่ง (มีคนงาน ๑๐ – ๔๙ คน)

จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก 3 แห่ง (มีคนงาน ต่ำกว่า ๑๐ คน)

กิจการอุตสาหกรรม

1) ผลิตเฟอร์นิเจอร์

2) จำหน่ายหลังคาสันไทย

3) ผลิตสุขภัณฑ์ห้องน้ำ เป็นต้น

4) โรงสีไฟ

5) บริษัทจำหน่ายยานยนต์

6) รับซื้อของเก่า

**การพาณิชย์** (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2558)

สถานีบริการปั๊มน้ำมัน 4 แห่ง สถานีบริการปั๊มแก๊ส (LPG) 1 แห่ง

บริษัท/ห้างหุ้นส่วนจำกัด 36 แห่ง ร้านค้าต่าง ๆ 181 แห่ง โรงไฟฟ้า 2 แห่ง (ส่วนภูมิภาค 1 ฝ่ายผลิต) โรงแรม / ห้องเช่า 30 แห่ง

โรงสีขนาดเล็ก 16 แห่ง โรงสีขนาดใหญ่ 6 แห่ง

ประเภทอู่ซ่อมรถ 21 แห่ง ประเภทร้านเสริมสวย / ร้านตัดผม 14 แห่ง

ประกอบกิจการประเภทอื่น ๆ 27 แห่ง

**ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล**

(1) สมาชิกสภา อบต.

1. นายปรีชา มุลาลินน์ ประธานสภา อบต. (ส.อบต.ม.6)

2. นายพิสูตร ดีเลิศ รองประธานสภา อบต. (ส.อบต.ม.8)

3. นายวิชัย จรจรัญ สมาชิกสภา อบต.หมู่ 1

4. นายสัญญา สันทานุลัย สมาชิกสภา อบต. หมู่ 1

5. นายเยอรมัน ชมดี สมาชิกสภา อบต. หมู่ 2

6. นายบรรจง ยอดอินทร์ สมาชิกสภา อบต. หมู่ 2

7. นายเอก หงษ์ทอง สมาชิกสภา อบต. หมู่ 3

8. นายจักรพงศ์ หมายมั่น สมาชิกสภา อบต. หมู่ 3

9. นายยวน เสาร์ทอง สมาชิกสภา อบต. หมู่ 4

10. นายสมเภา คงกล้า สมาชิกสภา อบต. หมู่ 4

11. นายสมพงษ์ สุขสงวน สมาชิกสภา อบต. หมู่ 5

12. นายจำเนียร คงกล้า สมาชิกสภา อบต. หมู่ 5

13. นายรพีพงษ์ เกลียวเพียร สมาชิกสภา อบต. หมู่ 6

14. นายอ๊อส ครบสิ้น สมาชิกสภา อบต. หมู่ 7

15. นายวีรชัย แต้มทอง สมาชิกสภา อบต. หมู่ 7

16. นายสุพจน์ สุขสงวน สมาชิกสภา อบต. หมู่ 8

17. นายดุษฎี สุขเอี่ยม สมาชิกสภา อบต. หมู่ 9

18. นางสาวลัดดา เผือกแก้ว สมาชิกสภา อบต. หมู่ 9

19. นายศักดา ปรากฏมาก สมาชิกสภา อบต. หมู่ 10

20. นายสมศักดิ์ ศรีเนตร สมาชิกสภา อบต. หมู่ 10

21. นายวิเชียร วงศ์สกุล สมาชิกสภา อบต. หมู่ 11

22. นางสมควร ศิริพูน สมาชิกสภา อบต. หมู่ 11

23. นายสุชาติ เมืองงาม สมาชิกสภา อบต. หมู่ 12

24. นายอนิวรรต มานุจำ สมาชิกสภา อบต. หมู่ 12

25. นายเสงี่ยม พวงศรี สมาชิกสภา อบต. หมู่ 13

26. นางนฤมล มั่นหมาย สมาชิกสภา อบต. หมู่ 13

**(2) จำนวนบุคลากร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และส่วนราชการจำนวน 4 ส่วน ดังนี้**

**ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 19 คน**

1. นายประกาศิต จันทน์หอม ปลัด อบต.

2. นางสาวรวีวรรณ ภักดีกลาง หัวหน้าสำนักงานปลัด

3. นายณรงค์ศักดิ์ หมวดอ่อน นิติกร

4. นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร นักทรัพยากรบุคลากร

5. นายสันดุสิทธิ์ ทองเปรียบ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

6. นางพัชรี แก้วกล้า นักพัฒนาชุมชน

7. นายขวัญ ตรงกึ่งตอน เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

8. นางสาวทิภาภรณ์ จันทินมาธร เจ้าพนักงานธุรการ

9. นายมารุต บุญสุยา เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

10. นายสมยศ ที่อุปมา พนักงานตกแต่งสวน

11. นางสาวไพรัฐ ถือกล้า คนงานทั่วไป(งานธุรการ)

12. นายฉลองชัย คงอุตส่าห์ คนงานทั่วไป

13. นายนัฐจักร คำปลิว คนงานทั่วไป(งานป้องกันฯ)

14. นายรุ่งโรจน์ ถือกล้า คนงานทั่วไป(งานป้องกันฯ)

15. นางสาวศรันยา แสนกล้า คนงานทั่วไป(งานวิเคราะห์นโยบายและแผน)

16. นายสุธรรม เตียงทอง คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถยนต์)

17. นายพุทธิชัย จันทน์หอม คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถยนต์)

18. นายทองยอน คงชนะ คนงานทั่วไป(ยาม)

19. นางสาวศิริยากร ผนึกทอง คนงานทั่วไป(แม่บ้าน)

**ตำแหน่งในกองคลัง จำนวน 8 คน**

1. นางนนทวรรณ สามารถ ผู้อำนวยการกองคลัง

2. นายเทอดชัย ชูศิริ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

3. นางสาวปริยาภัทร เรืองไกล นักวิชาการเงินและบัญชี

4. นายอุทัย หอมนวล เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

5. นางยุพา ดวงตา นักวิชาการพัสดุ

6. นางสุรภี บุญสุยา เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

7. นายสุรศักดิ์ สงวนศรี คนงานทั่วไป(งานจัดเก็บรายได้)

8. นางสาวสุกัญญา นิยมตรง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

**ตำแหน่งในกองช่าง จำนวน 4 คน**

1. นายสุปนาท ชมชื่นดี ผู้อำนวยการกองช่าง

2. จ.ส.อ.ปัณณธร ปัญญาเหลือ เจ้าพนักงานธุรการ

3. นายกิตติศักดิ์ เชื่อมาก ผู้ช่วยนายช่างโยธา

4. นางสาวสุนิศา กะรัมย์ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

**ตำแหน่งในกองการศึกษา จำนวน 13 คน**

1. นางประภาลักษณ์ กิ่งแก้ว ผู้อำนวยการกองการศึกษา

2. นางสาวทักษพร ชาญเจริญ นักวิชาการศึกษา

3. นายวัชราวุฒิ เนียมฝอย เจ้าพนักงานธุรการ

4. นางกองศรี อยู่ครบ ครูผู้ดูแลเด็ก

5. นางฉวีวรรณ ชาวงษ์ ครูผู้ดูแลเด็ก

6. นางโสภา หฤทัยถาวร ครูผู้ดูแลเด็ก

7. นางวริศรา ทองใหญ่ ครูผู้ดูแลเด็ก

8. นางสมจิตร สนองดี ผู้ดูแลเด็ก

9. นางกัญญาพัช ประสิทธิ์ ผู้ดูแลเด็ก

10. นางสำเร็จ พูนไนย์ ผู้ดูแลเด็ก

11. นางระติรัตน์ อินทร์ทิม ผู้ดูแลเด็ก

12. นางจารีรัตน์ สหุนาลุ ผู้ดูแลเด็ก

13. นางสาวพลอยไพลิน ชูตาลัด ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

(3) ระดับการศึกษาของบุคลากร

ประถมศึกษา จำนวน 1 คน

มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา/อนุปริญญา จำนวน 6 คน

ปริญญาตรี จำนวน 28 คน

ปริญญาโท จำนวน 9 คน

**รวม จำนวน 44 คน**

**5. ข้อมูลอื่น ๆ**

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- ที่ดินสาธารณประโยชน์

- ป่าชุมชน

**6. กลุ่มมวลชนจัดตั้ง**

- กองทุนหมู่บ้าน มีจำนวน 7 กลุ่ม จำนวนสมาชิก 1,038 คน

- กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร มีจำนวน 1 กลุ่ม จำนวนสมาชิก 24 คน

- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวนสมาชิก 84 คน

- กลุ่มดอกไม้และของชำร่วย จำนวนสมาชิก 16 คน

- อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน 7 หมู่บ้าน จำนวนสมาชิก 75 คน

- กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป จำนวนสมาชิก 4 คน

- กลุ่มออมทรัพย์สัจจะ (วันละ 1 บาท) จำนวนสมาชิก 1,200 คน

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่**

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลแกใหญ่คือ ***“รวมพลังรัฐราษฎร์พัฒนาชุมชนทุกด้านให้เข้มแข็ง ร่วมแรงอนุรักษและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”*** องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มุ่งเน้นการพัฒนาชุมชนให้มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดีได้มาตรฐาน คือ ประชาชนมีสุขภาพดี มีเศรษฐกิจดี มีคุณธรรม มีความเป็นอยู่ที่ดี ลดปัญหาอาชญากรรม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พึ่งพาภูมิปัญญาท้องถิ่น เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง สภาพแวดล้อมสะอาดปราศจากมลพิษ มีสาธารณูปโภคครบครัน และที่สำคัญประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมียุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลแกใหญ่ ได้กำหนดไว้ 9 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**เป้าหมาย**

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ให้มีความสะดวกและมีมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

**กลยุทธ์การพัฒนา**

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ ให้เป็นไปด้วยความสะดวกและปลอดภัย

2. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

3. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา

4. ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร

5. การบริการสาธารณะ

**2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

**เป้าหมาย**

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตรของจังหวัดสุรินทร์

**กลยุทธ์การพัฒนา**

1 ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์

2 ส่งเสริมการพัฒนาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3 ส่งเสริมและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

4 เสริมสร้างมาตรฐานและเพิ่มมูลค่าของสินค้าและจัดหาแหล่งจำหน่ายสินค้า

5 สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค

**3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคมอยู่ดีมีสุข**

**เป้าหมาย**

1. เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข

2. เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกายใจสติปัญญาอารมณ์

คุณธรรมจริยธรรมและสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

3. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพคุณภาพและยั่งยืนมีความเชื่อมโยงกับ เครือข่ายการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญานวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาคอาเซียนมีความมั่นคงทางอาหารและพลังงานการผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนำไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ

**กลยุทธ์การพัฒนา**

1. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม

2. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

3. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้

5. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ

**4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข**

**เป้าหมาย**

จัดกิจกรรมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมจัดงานจัดนิทรรศการจัดหาเวชภัณฑ์ยาและมิใช่ยาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นจัดทำโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคจัดประชุม/อบรม/สัมมนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยดำเนินการร่วมกับองค์กรภาคีต่างๆภาครัฐและเอกชนด้านการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคร่วมกับองค์กรภาคีต่าง ๆ จัดอบรม/สัมมนาผู้นำชุมชน อสม. ระดับตำบลและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วน ดำเนินการจัดหารถ/เช่ารถการแพทย์ฉุกเฉินดำเนินการบริหารงานเกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉิน

**กลยุทธ์การพัฒนา**

1 การอบรมให้ความรู้กับประชาชนและกลุ่มองค์กรในชุมชนให้ตระหนักถึงภัยจากโรคต่าง ๆ

2 ส่งเสริม สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการป้องกันรักษาโรคภัยไข้เจ็บและ การบริการสาธารณสุข

3 สนับสนุนอนุรักษ์ ฟื้นฟูการแพทย์แผนไทย

4 ประสานพลังชุมชน และส่วนราชการในการเฝ้าระวังและป้องกันภัยตามนโยบายรัฐบาล

5 ส่งเสริมและพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ

**5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**เป้าหมาย**

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)

**กลยุทธ์การพัฒนา**

1 สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2 การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย

3 การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

**6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**เป้าหมาย**

เพื่อพัฒนามาตรฐาน การส่งเสริม สนับสนุน บำรุงรักษากิจกรรมด้านศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

**กลยุทธ์การพัฒนา**

1 ส่งเสริม สนับสนุน บำรุงรักษากิจกรรมด้านศาสนา

2 ส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

3 ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น

**7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองการบริหารและการปกครอง**

**เป้าหมาย**

1. ยกระดับความรู้ ความสามารถในระบบการเมือง การปกครองของชุมชน

2. ให้ประชาชน ชุมชน เข้าถึง หลักธรรมรัฐ

3. ชุมชนมีความสามารถในการจัดการบริหารบ้านเมืองที่ดี

4. ชุมชนมีกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติราชการของภาครัฐ

**กลยุทธ์การพัฒนา**

1 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและการบริหาร

3 สร้างเสริมประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาล

4 ส่งเสริมการพัฒนาระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5 จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

**8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา**

**เป้าหมาย**

1. ยกระดับการศึกษาในขั้นพื้นฐานให้ครบ 100 %

2. ชุมชนมีการศึกษาที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 70 %

3. ชุมชนได้รับการศึกษา ทั้งในระบบ และนอกระบบ ไม่น้อยกว่า 80 %

4. ยกระดับการกีฬาสู่มาตรฐานสากล

**กลยุทธ์การพัฒนา**

1 ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

4 สนับสนุนด้านโภชนาการ อาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน

**9. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว**

**เป้าหมาย**

เพื่อพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดตั้งแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

**กลยุทธ์การพัฒนา**

1 ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในชุมชนเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

2 ส่งเสริมการสร้างเศรษฐกิจของชุมชนจากแหล่งท่องเที่ยว

3 ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกให้ชุมชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ  
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

* 1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**
  2. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
  3. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
  4. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
  5. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
  6. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
  7. การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))
  8. **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
  9. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
  10. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
  11. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
  12. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
  13. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย   
      (มาตรา 16(2))
  14. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
  15. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล   
      (มาตรา 16(19))
  16. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
  17. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4)**)**
  18. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8)
  19. การผังเมือง (มาตรา 68(13))
  20. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
  21. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
  22. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))
  23. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6)
  2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
  3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
  4. ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
  5. การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
  6. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
  7. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
  8. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))
  9. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
  10. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม   
      (มาตรา 67(7))
  11. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
  12. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))
  13. **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8)
  2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
  3. การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
  4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(มาตรา 17(18))

* 1. **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**

**และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
  2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
  3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน   
     (มาตรา 16(16))
  4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
  5. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ  
จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

# ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จะดำเนินการ มีดังนี้

# ภารกิจหลัก

6.1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

* + 1. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
    2. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
    3. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
    4. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
    5. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
    6. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  1. **ภารกิจรอง**

### การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

### การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

### การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

### ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

1. **สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. **ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

* 1. **W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

* 1. **T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง S**  1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.  2. มีอายุเฉลี่ย 30 – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน  3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด  รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต  4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ  5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้  ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | **จุดอ่อน W**  1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.  2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ  3. มีภาระหนี้สิน |
| **โอกาส O**  1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น  2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา  3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | **ข้อจำกัด T**  1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ  2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน  3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ  4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง S**  1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย  2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้  3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ  ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน  4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร  5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน  6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | **จุดอ่อน W**  1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ  2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี  3. อาคารสำนักงานคับแคบ |
| **โอกาส O**  1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี  2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน  3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี  4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น  5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | **ข้อจำกัด T**  1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง  2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.  3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน  ประชากร และภารกิจ |

1. **โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | | **หมายเหตุ** |
| **1. สำนักงานปลัด อบต.**  1.1 งานบริหารทั่วไป  1.2 งานนโยบายและแผน  1.3 งานกฎหมายและคดี  1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.6 งานการเจ้าหน้าที่  1.7 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม  1.8 งานบริการสาธารณสุข  **2. กองคลัง**  2.1 งานการเงิน  2.2 งานบัญชี  2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  **3. กองช่าง**  3.1 งานก่อสร้าง  3.2 งานออกแบบ และควบคุมอาคาร  3.3 งานผังเมือง  3.4 งานสาธารณูปโภค  **4. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม**  4.1 งานบริหารการศึกษา  4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ  วัฒนธรรม งานกีฬา แลงานนันทนาการ  4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | **1. สำนักงานปลัด อบต.**  1.1 งานบริหารทั่วไป  1.2 งานนโยบายและแผน  1.3 งานกฎหมายและคดี  1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.6 งานการเจ้าหน้าที่  1.7 งานสภา  1.8 งานบริการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  **2. กองคลัง**  2.1 งานการเงิน  2.2 งานบัญชี  2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  **3. กองช่าง**  3.1 งานก่อสร้าง  3.2 งานออกแบบ และควบคุมอาคาร  3.3 งานผังเมือง  3.4 งานสาธารณูปโภค  **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  4.1 งานบริหารการศึกษา  4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ  วัฒนธรรม งานกีฬา แลงานนันทนาการ  4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |  | |

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

จากข้อ **8.1 โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน  
ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด   
ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ( ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ 9/2556 เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2556 เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารสว่นตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ   
มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. **สำนักงานปลัด**

1.1 พนักงานส่วนตำบล 9 อัตรา

1.2 พนักงานจ้าง 10 อัตรา

1. **กองคลัง**

2.1 พนักงานส่วนตำบล 6 อัตรา

2.2 พนักงานจ้าง 3 อัตรา

1. **กองช่าง**

3.1 พนักงานส่วนตำบล 4 อัตรา

3.2 พนักงานจ้าง 2 อัตรา

1. **กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

4.1 พนักงานส่วนตำบล 3 อัตรา

4.2 พนักงานครู 6 อัตรา

4.3 พนักงานจ้าง 4 อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) .

ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัด ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ 3.1.3 เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตารางต่อไปนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **งาน** | **จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)** | | | |
| **พนักงานส่วนตำบล** | **ลจ.ประจำ** | **พ.ภารกิจ** | **พ.ทั่วไป** |
| สำนักงานปลัด | บริหารงานทั่วไป | 2 | - | 1 | 8 |
| งานกฎหมายและคดี | 1 | - | - | - |
| งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | - | - | 1 |
| งานการเจ้าหน้าที่ | 1 | - | - | - |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 2 | - | - | 2 |
| งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | 2 | - | - | - |
| งานส่งเสริมการเกษตร | 1 | - | - | - |
| งานส่งเสริมสาธารณสุข**/**อนามัยและสิ่งแวดล้อม | 1 | - | - | - |
| งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม | - | - | - | - |
| กองคลัง | งานการเงิน | 2 | - | - | - |
| งานบัญชี | 1 | - | 1 | - |
| งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | 2 | - | - | 1 |
| งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | 1 | - | - | 1 |
| กองช่าง | งานสร้างก่อสร้าง | 2 | - | - | 1 |
| งานออกแบบ และควบคุมอาคาร | 1 | - | - | - |
| งานผังเมือง | 1 | - | - | - |
| งานประสานสาธารณูปโภค | - | - | - | 1 |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | งานบริหารการศึกษา | 1 | - | - | - |
| งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและงานกีฬาและนันทนาการ | 2 | - | - | 1 |
| งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 6 | - | 4 | - |

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ใน 9 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

**3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคมอยู่ดีมีสุข**

**4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข**

**5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการปกครอง**

**8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา**

**9. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** | **ตำแหน่งพนักงาน  ที่กำหนดรองรับ** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1**  **การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน** | - ระบบโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานเพียงพอและทั่วถึง | - กองช่าง |
| - เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ให้มีความสะดวกและมีมาตรฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่งด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ | - กองช่าง |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2**  **การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ** | - ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้น | - นักพัฒนาชุมชน  - จพง.พัฒนาชุมชน  - นักวิชาการเกษตร |
| - เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคลครอบครัวและชุมชนท้องถิ่นโดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลางซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าเกษตรของจังหวัดสุรินทร์ | - นักพัฒนาชุมชน  - จพง.พัฒนาชุมชน  - นักวิชาการเกษตร  . |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3**  **การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคมอยู่ดีมีสุข** | - เพื่อเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์และสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพดีขึ้น | - สำนักปลัด |
| - เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข | - สำนักปลัด |
| - เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกายใจสติปัญญาอารมณ์ คุณธรรมจริยธรรมและสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ | - สำนักปลัด  - นิติกร  - นักทรัพยากรบุคคล |
| - เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพคุณภาพและยั่งยืนมีความเชื่อมโยงกับเครือข่ายการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญานวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาคอาเซียนมีความมั่นคงทางอาหารและพลังงานการผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนาไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ | - สำนักปลัด |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4**  **การพัฒนาด้านสาธารณสุข** | - งานด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพดีขึ้น | - สำนักงานปลัด |
|  | - จัดกิจกรรมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมจัดงานจัดนิทรรศการจัดหาเวชภัณฑ์ยาและมิใช่ยาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นจัดทาโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคจัดประชุม/อบรม/สัมมนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยดำเนินการร่วมกับองค์กรภาคีต่างๆภาครัฐและเอกชนด้านการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคร่วมกับองค์กรภาคีต่างๆจัดอบรม/สัมมนาผู้นำชุมชน อสม.ระดับตำบลและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนดำเนินการจัดหารถ/เช่ารถการแพทย์ฉุกเฉินดำเนินการบริหารงานเกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉิน | - สำนักงานปลัด |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** | * ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และ   ฟื้นฟู | - สำนักงานปลัด  - นักวิชาการเกษตร |
| * - เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 | - สำนักงานปลัด  - นักวิชาการเกษตร |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** | * งานด้านศาสนาวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น   ได้รับการส่งเสริมมากขึ้น | - สำนักงานปลัด  - กองการศึกษาฯ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการปกครอง** | - ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทางด้านการเมืองและสังคม | - สำนักปลัด  - กองคลัง  - กองช่าง  - กองการศึกษาฯ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาด้านการศึกษา** | - การจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบมีคุณภาพที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง | - กองการศึกษาฯ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว** | - การจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ | - สำนักปลัด  - กองการศึกษาฯ |

**3) การเกลี่ยตำแหน่งว่าง**

เมื่อได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และเปรียบเที่ยบกับ อปท. อื่น แล้วเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงารนบุคคลที่สูงเกินไป อันเนื่องมาจากการกำหนดตำแหน่งใหม่ จึงได้ ทำการเกลี่ยตำแหน่งที่ว่างเป็นอันดับแรกตามข้อ 22 (ฉ) (ปรับปรุงและปรับเกลี่ยตำแหน่ง)

หลักจากนั้นจึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 5 ตำแหน่ง/8 อัตรา และยุบเลิก จำนวน 2 ตำแหน่ง /2 อัตรา ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 – 2563**

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 – 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | ส่วนราชการ | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 1 | ปลัด อบต.  (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **สำนักงานปลัด** | | | | | | | | |
| 2 | หน.สำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป ต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 3 | นิติกร (ชก) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 4 | นักทรัพยากรบุคคล (ชก) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 5 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 6 | นักพัฒนาชุมชน (ปก) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 7 | นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 8 | เจ้าพนักงานธุรการ (ชง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 9 | จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชง) | 1 | - | - | - | -1 | - | - | ว่างยุบเลิก |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | ส่วนราชการ | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่า**  **จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา**  **3 ปี ข้างหน้า** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 10 | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชุน (ปง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 11 | นักวิชาการสาธารณสุข(ปก/ชก) | 1 | 1 | 1 | 1 | +1 |  |  | ว่าง |
| 12 | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก/ชก) | 1 | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | ว่าง |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | พนักงานตกแต่งสวน(ทักษะ) | 1 | 2 | 2 | 2 | +1 | - | - | ว่าง 1 |
| 14 | พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | ว่าง |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | คนงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 16 | คนงานทั่วไป(งานขับรถยนต์) | 2 | 2 | 2 | 1 | - | - | - | ว่างยุบเลิก 1 |
| 17 | คนงานทั่วไป(งานป้องกันฯ) | 2 | 2 | 2 | 1 | - | - | - |  |
| 18 | คนงานทั่วไป(งานธุรการ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 19 | คนงานทั่วไป(งานวิเคราะห์ฯ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 20 | คนงานทั่วไป(ยาม) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 21 | คนงานทั่วไป(แม่บ้าน) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **กองคลัง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานคลัง ต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 23 | นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 24 | นักวิชาการพัสดุ ชก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 25 | นักวิชาการคลัง ปก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 26 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 27 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | ส่วนราชการ | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
|  | **พนักงานทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 28 | คนงานทั่วไป(งานพัสดุ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 29 | คนงานทั่วไป(งานจัดเก็บรายได้) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **กองช่าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 30 | ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง ต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 31 | วิศวกรโยธา (ปก/ชก) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 32 | นายช่างโยธา (ชง) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| 33 | เจ้าพนักงานธุรการ (ชง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 34 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 35 | ผู้ช่วยนายไฟฟ้า(ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 36 | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ  (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 37 | นักวิชาการศึกษา (ปก) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 38 | เจ้าพนักงานธุรการ (ชง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 39 | ครู (คศ.1) | 6 | 6 | 6 | 6 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  | . |  |
| 39 | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 4 | 4 | 4 | 4 | - | - | - |  |
| 40 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 42 | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | 4 | 4 | 4 | 4 | +4 | - | - | ว่าง |
| **รวม** | | **57** | **57** | **57** | **57** | **+8** | **-** | **-** |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น** | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่าย** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | | | **หมายเหตุ** |
| **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | | |
|  |  | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน (1)** | **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 1 | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | 1 | 1 | 430,560 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 444,000 | 457,320 | 470,640 | 31,880 |
| **สำนักปลัด อปท.** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.) | ต้น | 1 | 1 | 378,360 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,960 | 13,320 | 13,440 | 391,320 | 418,080 | 418,080 | 28,030 |
| 3 | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | 1 | 1 | 293,880 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,760 | 11,880 | 12,240 | 305,640 | 329,760 | 329,760 | 24,490 |
| 4 | นิติกร | ชก. | 1 | 1 | 293,880 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,760 | 11,880 | 12,240 | 305,640 | 329,760 | 329,760 | 24,490 |
| 5 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | 1 | 1 | 245,280 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 8,400 | 8,880 | 8,640 | 253,680 | 271,200 | 271,200 | 20,440 |
| 6 | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | 1 | 1 | 245,280 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 8,400 | 8,880 | 8,640 | 253,680 | 271,200 | 271,200 | 20,440 |
| 7 | นักวิชาการเกษตร | ปก/ชก | 1 | - | 355,320 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 391,320 | 391,320 | ว่างเดิม |
| 8 | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปก/ชก | - | - | 0 | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | 355,320 | 12,000 | 12,000 | 355,320 | 379,320 | 379,320 | ว่าง |
| 9 | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก/ชก | - | - | 0 | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | 355,320 | 12,000 | 12,000 | 355,320 | 379,320 | 379,320 | ว่าง |
| 10 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 1 | 1 | 198,840 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 8,880 | 9,000 | 9,000 | 207,720 | 225,720 | 225,720 | 16,570 |
| 11 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง. | 1 | 1 | 185,160 | - | - | - | -1 | - | - | - | - | - | - | - | - | ว่างยุบเลิก |
| 12 | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ปง | 1 | 1 | 174,840 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,840 | 6,960 | 7,440 | 181,680 | 196,080 | 196,080 | 14,570 |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | พนักงานตกแต่งสวน | - | 1 | 1 | 144,240 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,818 | 6,053 | 6,293 | 150,058 | 156,110 | 162,403 | 11,740 |
| 14 | พนักงานตกแต่งสวน | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | 112,800 | 4,560 | 4,800 | 112,800 | 117,360 | 122,160 | ว่าง |
| 15 | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | 112,800 | 4,560 | 4,800 | 112,800 | 117,360 | 122,160 | ว่าง |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | คนงานทั่วไป | - | 1 | 1 | 216,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |
| 17 | คนงานทั่วไป(ยาม) | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |
| 18 | คนงานนทั่วไป(งานขับรถยนต์) | - | 2 | 2 | 216,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 216,000 | 216,000 | 216,000 | 9,000 |
| 19 | คนงานทั่วไป(งานธุรการ) | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |
| 20 | คนงานทั่วไป(งานวิเคราะห์ฯ) | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่าย** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | | | **หมายเหตุ** |
| **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | | |
|  |  | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน (1)** | **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 21 | คนงานทั่วไป(งานป้องกันฯ) | - | 2 | 2 | 216,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 216,000 | 216,000 | 216,000 | 9,000 |
| 22 | คนงานทั่วไป(แม่บ้าน) | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |
| **กองคลัง** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 | ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 1 | 1 | 418,080 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,320 | 13,440 | 431,400 | 444,720 | 458,160 | 31,340 |
| 24 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | 1 | 1 | 282,600 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,280 | 11,760 | 11,880 | 293,880 | 305,640 | 317,520 | 23,550 |
| 25 | นักวิชาการคลัง | ปก. | 1 | 1 | 229,920 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,680 | 7,680 | 8,400 | 237,600 | 245,280 | 253,680 | 19,160 |
| 26 | นักวิชาการพัสดุ | ปก. | 1 | 1 | 282,600 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,280 | 11,760 | 11,880 | 293,880 | 305,640 | 317,520 | 23,550 |
| 27 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | 2 | 2 | 488,520 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 20,040 | 20,160 | 20,160 | 508,560 | 528,720 | 548,880 | 25660+15050 |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 28 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | 1 | 1 | 117,240 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 4,800 | 4,920 | 5,160 | 122,040 | 126,960 | 132,120 | 9,770 |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 29 | คนงานทั่วไป(งานจัดเก็บรายได้) | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| 30 | คนงานทั่วไป(งานพัสดุ) | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| **กองช่าง** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 31 | ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 1 | 1 | 398,160 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,080 | 13,440 | 411,480 | 424,560 | 438,000 | 29,680 |
| 32 | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | -1 | - | - | - | - | - | - | - | - | ว่างเดิม |
| 33 | นายช่างโยธา | ชง. | 2 | 2 | 595,800 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 19,440 | 19,440 | 19,440 | 615,240 | 634,680 | 654,120 |  |
| 34 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 1 | 1 | 285,840 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,920 | 11,160 | 11,040 | 296,760 | 307,920 | 318,960 | 23,820 |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 35 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | 1 | 1 | 140,040 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,650 | 5,875 | 6,110 | 145,690 | 151,565 | 157,675 |  |
| 36 | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | 1 | 1 | 128,400 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,184 | 5,390 | 5,462 | 133,584 | 138,974 | 144,437 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่าย** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | | | **หมายเหตุ** |
| **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | | |
|  |  | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน (1)** | **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |  |
| **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 | ผอ.กองการศึกษา | ต้น | 1 | 1 | 341,640 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,120 | 12,600 | 353,640 | 365,760 | 378,360 | 24,970 |
| 38 | นักวิชาการศึกษา | ปก. | 1 | 1 | 258,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 8,760 | 9,000 | 8,760 | 266,760 | 275,760 | 284,520 | 21,500 |
| 39 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 1 | 1 | 216,720 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,000 | 9,240 | 9,360 | 225,720 | 234,960 | 244,320 | 18,060 |
| 40 | ครู คศ.1 | - | 6 | 6 | - | 6 | 6 | 6 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | งบอุดหนุน |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 41 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 3 | 3 | - | 3 | 3 | 3 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | งบอุดหนุน |
| 42 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 1 | 1 | 137,760 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,280 | 149,040 | 155,040 | 11,480 |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 43 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 1 | 1 | 135,360 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,640 | 5,880 | 140,880 | 146,520 | 152,400 | 11,280 |
| พนักงานจ้างทั่วไป | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 44 | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | - | 4 | - | - | 4 | 4 | 4 | +4 | - | - | - | - | - | 432000 | 432000 | 432000 | กำหนดเพิ่ม |
| **(4) รวม** | | | **54** | **48** | **-** | **51** | **51** | **51** | **+9** | **-** | **-** | **1,200,211** | **301,598** | **305,866** | **10,037,371** | **10,446,610** | **10,644,835** |  |
| **(5) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %** | | | | | | | | | | | | | | | **2,007,474** | **2,089,322** | **2,128,967** |  |
| **(6) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** | | | | | | | | | | | | | | | **12,044,845** | **12,535,932** | **12,773,802** |  |
| **(7) คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี** | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **18.96** | **19.73** | **18.24** |  |
|  |  | หมายเหตุ | | งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 เป็นเงิน | | | | | | = | 60,500,000 | | บาท |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 เป็นเงิน | | | | | | = | 63,525,000 | | บาท | 5% ตามข้อบัญญํติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 | | | |  |
|  |  |  |  | งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 เป็นเงิน | | | | | | = | 66,701,565 | | บาท | 5% ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 | | | |  |
|  |  |  |  | งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นเงิน | | | | | | = | 70036575 | | บาท | 5% ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี2562 | | | |  |

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**โครงสร้างส่วนราชการ อบต.แกใหญ่**

**ปลัด อปท.**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)**

**กองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**

- งานการเงิน

- งานบัญชี

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

**กองการศึกษา ฯ**

**(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)**

- งานบริหารงานศึกษา

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา

และวัฒนธรรม

- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**กองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น**)

- งานก่อสร้าง

- งานออกแบบและควบคุม อาคาร

- งานผังเมือง

- งานประสานสาธารณูปโภค

**สำนักงานปลัด อปท.**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น**)(1)

- งานบริหารทั่วไป

- งานนโยบายและแผน

- งานกฎหมายและคดี

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานกิจการสภา

- งานส่งเสริมการเกษตร

- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

**โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.**

**หัวหน้าสำนักปลัด อบต.**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)**

**งานบริหารทั่วไป**

**งานการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**งานสวัสดิการสังคม**

**งานกิจการสภา**

**งานนโยบายและแผน**

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

**งานกฎหมายและคดี**

**งานส่งเสริมการเกษตร**

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก) (1)

- จพง.ธุรการ (ปง./ชง.) (1)

- พนักงานตกแต่งสวน (1)

- คนทั่วไป(6)

-นักวิเคราะห์ฯ(ปก./ชก.) (๑)

- คนงานทั่วไป (1)

- นิติกร(ปก./ชก.)(1)

- จพง.ป้องกันฯ (ปง./ชง)(1)

- คนงานทั่วไป (1)

**-**

- นวก.เกษตร(ปก./ชก.)(…)

-

- นักพัฒนาชุมชน

(ปก./ชก.)(๑)

- เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน(ปง.ชง.) (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **ผู้อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **ลูกจ้าง**  **ประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |  |
| จำนวน | 2 | - |  | 4 | 2 | - | - | 3 |  |  | - | 1 | 9 | 21 |

**โครงสร้างกองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)**

**งานการเงิน**

**งานบัญชี**

**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

- นักวิชาการคลัง(ปก./ชก)(1)

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)(1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก) (1)

- คนงานทั่วไป (1)

- จพง. จัดเก็บรายได้(ปง/ชง) (2)

- คนงานทั่วไป (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **ผู้อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **ลูกจ้าง**  **ประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป\*** |  |
| จำนวน | ๑ | - | - | 1 | 2 | - | - | - | 2 | - | - | ๑ | 2 | 9 |

** โครงสร้างกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(1)**

**งานก่อสร้าง**

**งานออกแบบและควบคุมอาคาร**

**งานผังเมือง**

**งานสาธารณูปโภค**

- นายช่างโยธา (ปง/ชง) (1)

- นายช่างโยธา (ปง/ชง) (1)

- วิศวกรโยธา (ปก/ชก) (.......)

- ผช.ช่างโยธา (1)

- ผช.ช่างไฟฟ้า (1)

- จพง.ธุรการ (ปง/ชง) (1)

-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **ผู้อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **ลูกจ้าง**  **ประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป\* |  |
| จำนวน | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 2 | 1- | - | - | 2 | - | 7 |

****

**โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

**(นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น)(๑)**

**งานบริหารการศึกษา**

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวั**ฒนธรรม

**งานประสานสาธารณูปโภค**

- - นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)(...)

* จพง.ธุรการ (ปง./ชง.)(๑)
* ผช.จนท.ธุรการ (1)

- ครู คศ .๑ (๔)

- ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๔)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **ผู้อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **ลูกจ้าง**  **ประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |  |
| จำนวน | ๑ | - |  | 7 |  |  |  | 1 | - |  | - | ๔ |  | ๑3 |

**โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

**(นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น)(๑)**

**งานบริหารการศึกษา**

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวั**ฒนธรรม

**งานประสานสาธารณูปโภค**

- - นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)(...)

* จพง.ธุรการ (ปง./ชง.)(๑)
* ผช.จนท.ธุรการ (1)

- ครู คศ .๑ (๔)

- ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๔)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **ผู้อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **ลูกจ้าง**  **ประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |  |
| จำนวน | ๑ | - | - | 7 | - | - | - | 1 | - |  | - | ๔ | - | ๑3 |

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563** | | | | | | | | |
| **องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์** | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **ลำดับ** | **ชื่อ - นามสกุล** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **คุณวุฒิการศึกษา** | **เงินเดือน** | | **หมายเหตุ** |
| **ที่** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** |
| 1 | นายประกาศิต จันทน์หอม | 68-3-00-1101-001 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ต้น | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) | 31,880 | 4,000 |  |
|  | **สำนักงานปลัด** |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | นางสาวรวีวรรณ ภักดีกลาง | 68-3-01-2101-001 | นักบริหารงานทั่วไป | ต้น | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) | 28,030 | 3,500 |  |
| 3 | นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร | 68-3-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) | 24,490 | - |  |
| 4 | นายณรงค์ศักดิ์ หมวดอ่อน | 68-3-01-3105-001 | นิติกร | ชำนาญการ | นิติศาสตร์บัณฑิต | 24,490 | - |  |
| 5 | นายสันดุสิทธิ์ ทองเปรียบ | 68-3-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปฏิบัติการ | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) | 20,440 | - |  |
| 6 | - | 68-3-๐1-3401-๐๐๑ | นักวิชาการเกษตร | ปก/ชก | - | - | - | ว่าง |
| 7 | นางพัชรี แก้วกล้า | 68-3-01-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ | บริหารธุรกกิจบัณฑิต(คอมฯธุรกิจ) | 20,440 | - |  |
| 8 | - | 68-3-01-3601-001 | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก/ชก | - | - | - | ว่าง |
| 9 | นางสาวทิภาภรณ์ จันทินมาธร | 68-3-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | บริหารธุรกกิจบัณฑิต(คอมฯธุรกิจ) | 16,570 | - |  |
| 10 | นายมารุต บุญสุยา | 68-3-01-4805-001 | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปฏิบัติการ | รัฐประศาสตรบัณฑิต | 16,220 | - |  |
| 11 | นายขวัญ ตรงกึ่งตอน | 68-3-01-4801-001 | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติงาน | ปวส. | 14,570 | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)** | |  |  |  |  |  |  |
| 12 | นายสมยศ ที่อุปมา | - | พนักงานตกแต่งสวน | - | มัธยมปลาย(ม.6) | 12,510 | - |  |
| 13 | นายฉลองชัย คงอุตส่าห์ | - | พนักงานตกแต่งสวน | - | ปวช.(เครื่องกล) | 9,400 | - |  |
| 14 | นายสุธรรม เตียงทอง | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ปวช.(ช่างไฟฟ้าอิเล็กฯ) | 9,400 | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | นายเศรษฐ์วงศ์ สงวนศรี | - | คนงานทั่วไป(ขับรถยนต์) | - | ปวส.(เทคนิคยานยนต์) | 9,000 | - |  |
| 16 | นายทองยอน คงชนะ | - | คนงานทั่วไป(ยาม) | - | ประถมศึกษา(ป.4) | 9,000 | - |  |
| 17 | นายธีระยุทธ บุญประเสริฐ | - | คนงานทั่วไป | - | ป.ตรี(คอมพิวเตอร์) | 9,000 | - |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **ชื่อ - นามสกุล** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **คุณวุฒิการศึกษา** | **เงินเดือน** | | **หมายเหตุ** |
| **ที่** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** |
| 18 | นายนัฐจักร คำปลิว | - | คนงานทั่วไป(งานป้องกันฯ) | - | เกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี | 9,000 | - |  |
| 19 | นายพิสิทธิ์ จิตเย็น | - | คนงานทั่วไป(งานป้องกันฯ) | - | ปวส.(ไฟฟ้า-ไฟฟ้ากำลัง) | 9,000 | - |  |
| 20 | นางสาวไพรรัฐ ถือกล้า | - | คนงานทั่วไป(งานธุรการ) | - | บริหารธุรกกิจบัณฑิต(การตลาด) | 9,000 | - |  |
| 21 | นางสาวศิริยากร ผนึกทอง | - | คนงานทั่วไป(งานแม่บ้าน) | - | มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6) | 9,000 | - |  |
| 22 | นางสาวศรันยา แสนกล้า | - | คนงานทั่วไป(งานวิเคราะห์) | - | นิติศาสตร์บัณฑิต | 9,000 | - |  |
|  | **กองคลัง** | | |  |  |  |  |  |
| 23 | นางนนทวรรณ สามารถ | 68-3-04-2102-001 | นักบริหารงานการคลัง | ต้น | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) | 31,340 | 3,500 |  |
| 24 | นางสาวปริยาภัทร เรืองไกล | 68-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | ปริญญาตรี | 23,550 | - |  |
| 25 | นางยุพา ดวงตา | 68-3-04-3204-001 | นักวิชาการพัสดุ | ชำนาญการ | บริหารธุรกิจบัณฑิต | 23,550 | - |  |
| 26 | นายอุทัย หอมนวล | 68-3-04-3202-001 | นักวิชาการคลัง | ปฏิบัติการ | ปริญญาตรี | 19,160 | - |  |
| 27 | นายเทอดชัย ชูศิริ | 68 -3-04-4204-001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชำนาญงาน | ปริญญาตรี | 25,660 | - |  |
| 28 | นางสุรภี บุญสุยา | 68-3-04-4204-002 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชำนาญงาน | บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการทั่วไป) | 15,050 | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)** | | |  |  |  |  |  |
| 29 | นางสาวสุกัญญา นิยมตรง | - | ผช.จพง.การเงินและบัญชี | - | ปวส. | 9,770 | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |
| 30 | นายสุรศักดิ์ สงวนศรี | - | คนงานทั่วไป (งานจัดเก็บรายได้) | - | ปริญญาตรี | 9,000 | - |  |
| 31 | นายเกษมสันต์ สมคิด | - | คนงานทั่วไป (งานพัสดุ) | - | ปริญญาตรี | 9,000 | - |  |
|  | **กองช่าง** | | |  |  |  |  |  |
| 32 | นายสุปนาท ชมชื่นดี | 68-3-05-2103-001 | นักบริหารงานช่าง | ต้น | วิทยาศาสตร์(เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง) | 29,680 | 3,500 |  |
| 33 | - | 68-3-05-3701-001 | วิศวกรโยธา | ปฏิบัติการ | - | - | - | ว่าง |
| 34 | นายประสิทธิ์ นามวงษ์ | 68-3-05-4301-001 | นายช่างโยธา | ชำนาญงาน | วิทยาศาสตร์(เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง) | 19,200 | - |  |
| 35 | จ.ส.อ.ปัณณธร ปัญญาเหลือ | 68-3-05-4101-002 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | บริหารธุรกิจบัณฑิต | 23,820 | - |  |
| 36 | นายบรรลือศักดิ์ จิตตระการ | 68-3-05-4301-002 | นายช่างโยธา | ชำนาญงาน | ปวส.ช่างโยธา | 19,200 | - |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **ชื่อ - นามสกุล** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **คุณวุฒิการศึกษา** | **เงินเดือน** | | **หมายเหตุ** |
| **ที่** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)** | | |  |  |  |  |  |
| 37 | นายกิตติศักดิ์ เชื่อมาก | - | ผช.นายช่างโยธา | - | วิทยาศาสตร์(เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง) | 12,130 | - |  |
| 38 | นางสาวสุนิศา กะรัมย์ | - | ผช.นายช่างไฟฟ้า | - | ปวส.(ไฟฟ้า) | 11,500 | - |  |
|  | **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนะธรรม** | |  |  |  |  |  |  |
| 39 | นางประภาลักษณ์ กิ่งแก้ว | 68-3-08-2107-001 | นักบริหารงานการศึกษา | ต้น | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา) | 24,970 | 3,500 |  |
| 40 | นางสาวทักษพร ชาญเจริญ | 68-3-08-3803-001 | นักวิชาการศึกษา | ปฏิบัติการ | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา) | 21,500 | - |  |
| 41 | นายวัชราวุฒิ เนียมฝอย | 68-3-08-4101-003 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | วิทยาศาสตร์(เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง) | 18,060 | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)** | |  |  |  |  |  |  |
| 42 | นางสาวพลอยไพลิน ชูตาลัด | - | ผช.จพง.ธุรการ | - | บริหารธุรกิจบัณฑิต | 11,280 | - |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรร.บ้านแกใหญ่** | |  |  |  |  |  |  |
| 43 | นางฉวีวรรณ ชาวงษ์ | 68-3-08-2223-124 | ครู | คศ.1 | ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | 21,150 | - |  |
| 44 | นางสมจิตร สนองดี | 68-3-08-2223-127 | ครู | คศ.1 | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา) | 19,100 | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)** | |  |  |  |  |  |  |
| 45 | นางระติรัตน์ อินทร์ทิม | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | 11,670 | - |  |
| 46 | นางกัญญาพัช ประสิทธิ์ | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | 11,480 | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |
| 47 | นางสาวนัฎฐณิชา รัตนวรรณ | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | - | - | 9,000 |  |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะคร้อ** | |  |  |  |  |  |  |
| 48 | นางวริศรา ทองใหญ่ | 68-3-08-2223-170 | ครู | คศ.1 | ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | 20,320 | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)** | |  |  |  |  |  |  |
| 49 | นางสาวไพบูลย์ บุญมา | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | 9,400 | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |
| 50 | นางสาวธัญจิรา เบ็ญเจิด | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | - | - | 9,000 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **ชื่อ - นามสกุล** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **คุณวุฒิการศึกษา** | **เงินเดือน** | | **หมายเหตุ** |
| **ที่** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่** | |  |  |  |  |  |  |
| 51 | นางโสภา หฤทัยถาวร | 68-3-08-2223-126 | ครู | - | ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | 21,150 | - |  |
| 52 | นางสำเร็จ พูนไนย์ | 68-3-08-2223-128 | ครู | - | ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | 17,910 | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |
| 53 | นางสุวรรณณา ทางดี | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | - | - | 9,000 |  |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรร.บ้านนาเกา** | |  |  |  |  |  |  |
| 54 | นางกองศรี อยู่ครบ | - | ครู | - | ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | 20,320 | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)** | |  |  |  |  |  |  |
| 55 | นางจารีรัตน์ สหุนาลุ | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6) | 10,890 | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |
| 56 | นางสาวภัศรา มุลาลินน์ | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | - | - | 9,000 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | ( นายระกาศิต นทน์หอม ) | |  |  |  |
|  |  |  |  | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ปฏิบัติหน้าที่  นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

3. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา 1 แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

* การบริหารโครงการ
* การให้บริการ
* การวิจัย
* ทักษะการติดต่อสื่อสาร
* การเขียนหนังสือราชการ
* การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก