

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต. จังหวัดสุรินทร์) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ รัฐบาล หรือมติครุรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิดรอยละสีลิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคลากรจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้อง

พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังคนในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมี

ข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

ในการวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสการพัฒนาเป็นการนำหลักเทคนิค Swot Analysis มาใช้ในการพัฒนาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเทคนิคดังกล่าวมาวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในตำบลเทพรักษา ได้แก่ โอกาส (O-Opportunity) และข้อจำกัด (T-Threats) การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค Swot Analysis ทำให้สามารถตระหนักถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพ และกำหนดทิศทางเป้าหมายในอนาคตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S : Strength) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการประเมินข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นของทรัพยากรทางการบริหารการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คาดว่าจะสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ เช่น โครงสร้างทางการบริหารงานบุคลากร เครื่องมือหรืออุปกรณ์อื่น ๆ จากการวิเคราะห์พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษามีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ดังนี้

จุดแข็ง

๑. เป็นแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิที่ปลอดภัยจากสารเคมีและสารพิษที่มีคุณภาพ
๒. มีการเลี้ยงสัตว์เป็นอาชีพ
๓. มีการสืบทอดภูมิปัญญาด้านต่าง ๆ เช่น ผ้าไหม, ทอเสื่อกก และหัตถกรรมจากรากไม้
๔. มีการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมส่วนร่วมในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต, กลุ่มอาชีพ, ศูนย์สาธิตการตลาด และร้านค้าชุมชน
๕. มีพื้นที่เหมาะสำหรับทำการเกษตร เช่น ปลูกข้าว ปลูกยางพารา และปลูกมันสำปะหลัง
๖. มีโครงการตามพระราชดำริตั้งอยู่ในพื้นที่
๗. มีส่วนราชการตั้งอยู่ในพื้นที่หลายภาคส่วน ได้แก่ โรงเรียน โรงพยาบาล และสถานีตำรวจ
๘. มีการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่

การวิเคราะห์จุดอ่อน (W : Weakness) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการประเมินข้อเสียหรือจุดด้อยของทรัพยากรทางการบริหารงานบุคลากร เครื่องมือหรืออุปกรณ์จากการวิเคราะห์จุดอ่อนพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษามีจุดอ่อน ดังนี้

จุดอ่อน

๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน ไม่สามารถควบคุมราคาผลผลิตด้วยตนเองได้
๒. จำนวนผลผลิตไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและฤดูกาล
๓. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๔. ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยต่อบุคคลอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ
๕. ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรตลอดทั้งปี ทำให้ผลผลิตขาดช่วง
๖. ประชาชนขาดวินัยในการใช้เงินทำให้ปัญหาหนี้สิน
๗. ประชาชนยังติดในอบายมุข เช่น บุหรี่ สุรา การเสี่ยงโชค
๘. การอพยพแรงงานเพิ่มมากขึ้น ขาดวัยแรงงานในการพัฒนาท้องถิ่น
๙. เกษตรกรมีปัญหาด้านสุขภาพ เนื่องจากใช้สารเคมีและปุ๋ยเคมีเป็นจำนวนมาก
๙. ขาดอาชีพเสริมหลักฤดูเก็บเกี่ยว
๑๐. ประชาชนขาดโอกาสได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มช่องทางการตลาด

การวิเคราะห์โอกาส (O : Opportunity) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการประเมินโอกาสหรือเงื่อนไขที่คาดว่าจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารการพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านอื่น ๆ จากการวิเคราะห์โอกาส พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษามีโอกาสหรือเงื่อนไขที่คาดว่าจะเอื้ออำนวยต่อการบริหาร ดังนี้

โอกาส

๑. เป็นที่ตั้งของโครงการตามพระราชดำริทำให้นายงานต่าง ๆ ให้ความสำคัญในการพัฒนา
๒. นโยบายจังหวัดที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเกษตรอินทรีย์
๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสื่อสารทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่สะดวกรวดเร็ว
๔. การค้าบริเวณชายแดนมีความตื่นตัวมากขึ้น
๕. การมีหลักประกันสุขภาพสำหรับประชาชน

การวิเคราะห์ข้อจำกัด (T : Threat) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการประเมินภาวะคุกคามหรือเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดต่อการบริหารการพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านอื่น ๆ จากการวิเคราะห์พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษามีข้อจำกัด ดังนี้

จุดอ่อน

๑. มีพื้นที่ติดต่อชายแดนอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคง
๒. ค่านิยมและวัฒนธรรมจากต่างประเทศที่ก่อให้เกิดความฟุ้งเฟ้อ
๓. ต้นทุนการผลิตสูง
๔. มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๕. การเมืองขาดเสถียรภาพ
๖. สินค้าอุปโภค บริโภคมีราคาสูง
๗. โรคระบาดในพื้นที่

ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ จำแนกตามแผนงาน ดังนี้

๑. งานด้านนโยบายรัฐบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษาจะส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลทุกโครงการที่ประชาชนตำบลเทพรักษาได้รับประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นโครงการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ กองทุนพัฒนาสตรี นโยบายป้องกันปราบปรามยาเสพติด นโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ ความปรองดองสมานฉันท์ เป็นต้น

๒. นโยบายด้านพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา จะส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการก่อสร้างเส้นทางคมนาคมต่าง ๆ ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งจะประสานงานงบประมาณจากหน่วยงานราชการอื่น ๆ และงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษาดำเนินการ พร้อมทั้งจะปรับปรุงซ่อมแซมและก่อสร้างเส้นทางเข้าสู่พื้นที่การเกษตรให้มากยิ่งขึ้น

ด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค องค์การบริหารส่วนตำบลจะส่งเสริมและสนับสนุนให้มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ เพื่อกักเก็บน้ำไว้อุปโภคบริโภคในฤดูแล้งอย่างเพียงพอรวมทั้งการปรับปรุงซ่อมแซมแหล่งน้ำต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้ว ใจเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสามารถในการกักเก็บน้ำไว้ใช้ในพื้นที่การเกษตรที่ทั่วถึง รวมทั้งขยายเขตประปาหมู่บ้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น

ส่งเสริมและประสานงานกับหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจให้มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ(ไฟกิ่ง) รวมทั้งขยายไฟฟ้าเพื่อใช้ในการเกษตรให้เพิ่มจำนวนมากยิ่งขึ้น

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มองค์กรต่าง ๆ

ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กลุ่ม อสม. กลุ่มสตรี กลุ่มผู้ปลูกยางพารา กลุ่มเยาวชน ได้เข้าถึงแหล่งทุนและแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาหมู่บ้านให้มีศักยภาพในการพัฒนาหมู่บ้านให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการต่าง ๆ

ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการ ให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV และสตรีมีครรภ์

๕. ด้านส่งเสริมอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีร้านค้าชุมชน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบลเทพรักษาได้เข้าถึงแหล่งเงินทุนในการดำเนินการมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ประชาชนมีรายได้และลดรายจ่ายขยายโอกาสให้กลุ่มอาชีพมีแหล่งเงินทุนในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้เศรษฐกิจพอเพียง

๖. ด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมให้ประชาชนตำบลเทพรักษาได้ร่วมกันอนุรักษ์ต้นไม้และแหล่งน้ำรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันและเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ต่าง ๆ ของเยาวชนและประชาชนทั่วไป ส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเชิงอนุรักษ์ในเขตพื้นที่ตำบลเทพรักษา

๗. ด้านการประสานงานกับฝ่ายปกครองท้องถิ่นและท้องถิ่นพร้อมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

ในการประสานความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพี่น้องประชาชนชาวตำบลเทพรักษา

๘. ส่งเสริมงานบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ

เพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยบริการฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและหน่วยกู้ชีพให้มีความรู้ความสามารถในการช่วยเหลือผู้ช่วยอย่างถูกวิธีและรวดเร็ว

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนจารีตประเพณี ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น

ส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ ทุกปี เช่น งานเข้าพรรษา ออกพรรษา งานประเพณีสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ งานบุญบั้งไฟ การละเล่นพื้นบ้านต่าง ๆ

ส่งเสริมและสนับสนุนอบรมให้ความรู้ในเรื่องประเพณีท้องถิ่น

๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การกีฬา สาธารณสุข พัฒนาคุณภาพชีวิต

ของประชาชน

ส่งเสริมและสนับสนุน อสม. ในการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง

ส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพชุมชน

ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาพราม และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชำเบง

ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาประสานงานกับโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตำบลเทพรักษา

ในด้านนันทนาการ การเรียนการสอน คุณธรรมจริยธรรมและงานวิชาการต่าง ๆ

สนับสนุนเด็กเล็กให้เข้าเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ทั่วถึง

ส่งเสริมกีฬา กรีฑา

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายให้กับประชาชนในพื้นที่ตำบลเทพรักษา

ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมายจราจรและกฎหมายที่จำเป็นในชีวิตประจำวันให้กับประชาชนในพื้นที่ตำบล

ส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไปในการเรียนรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ ประเพณีวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่เขตการค้าเสรี (อาเซียน)

๑๑. นโยบายด้านการบริการและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในท้องถิ่น

จัดให้มีเครื่องมือวัสดุครุภัณฑ์ที่ทันสมัยใช้ประจำสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

พัฒนาการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา การอบรมสัมมนา ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

รักษา

จัดตั้งเวทีประชาคมรับฟังความคิดเห็นของประชาชนแบบมีส่วนร่วม

๑๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

สนับสนุนและส่งเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจระดับตำบล ครอบครัวและชุมชน โดยเฉพาะการส่งเสริมอาชีพการเกษตรและสินค้าเกษตรให้ประชาชนชาวตำบลเทพรักษามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและจัดให้มีตลาดชุมชนตำบลเทพรักษาและส่งเสริมระบบสหกรณ์ของหมู่บ้าน

ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๑๓. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประสานงานกับส่วนราชการ เช่น สถานีตำรวจภูธรตม ในการดูแลความสงบเรียบร้อย

ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งกล้องวงจรปิดในบริเวณสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา และพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดเหตุร้ายภายในตำบลเทพรักษา

ส่งเสริมและสนับสนุนในการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินและการบรรเทาสาธารณภัยและพัน

เหตุการณ์

ส่งเสริมและสนับสนุนในการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินและการบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ

ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ คมนาคม

การสัญจรยังไม่สะดวกสบาย เป็นหลุมเป็นบ่อ

งบประมาณในการดำเนินการก่อสร้าง บำรุงรักษาและซ่อมแซมไม่เพียงพอ

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะ

ไฟฟ้าสาธารณะยังมีไม่เพียงพอ

ไฟฟ้าแสงสว่างภายในหมู่บ้านยังมีไม่เพียงพอ

งบประมาณไม่เพียงพอ

๑.๓ ประปา

ขาดงบประมาณจัดสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษา

ขาดการบริหารจัดการที่ดี

น้ำประปาไม่เพียงพอ

เกิดภาวะขาดแคลนน้ำในการอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้ง

- ๑.๔ หอกระจายข่าว
 - ขาดการดูแลซ่อมแซมในจุดที่มีอยู่แล้ว
 - งบประมาณไม่เพียงพอ
- ๒. ปัญหาน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
 - ๒.๑ แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
 - ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค โดยเฉพาะในฤดูแล้ง
 - คุณภาพของน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคยังไม่มี
 - ๒.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
 - แหล่งน้ำสำหรับการเกษตร ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตร
 - สระน้ำ บ่อน้ำ ตื้นเขิน
 - ขาดงบประมาณในการดำเนินการ
- ๓. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ๓.๑ ด้านการศึกษา
 - งบประมาณและสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ
 - ขาดแคลนอาคารเรียนและอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
 - ๓.๒ ด้านศาสนา
 - ศาสนสถานชำรุดทรุดโทรม
 - ขาดการทำนุบำรุงศาสนา
 - ๓.๓ ด้านวัฒนธรรม
 - อิทธิพลของวัฒนธรรมต่างประเทศเข้ามามีอิทธิพลต่อเยาวชนมากขึ้น
 - เยาวชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และรักษาวัฒนธรรมไทย
 - ๓.๔ ด้านกีฬาและนันทนาการ
 - ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สวนหย่อม
 - ขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่
 - ขาดสถานที่สำหรับเล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย
- ๔. ปัญหาด้านสังคม
 - ๔.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ในการป้องกันภัยเบื้องต้น
 - ๔.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน
 - ขาดแผนการป้องกันอาชญากรรม
 - ชุมชนขาดความเข้มแข็งและสามัคคี
 - ๔.๓ ยาเสพติด
 - ยังมียาเสพติดแพร่ระบาดในพื้นที่
 - การให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดยังไม่ทั่วถึง
 - ๔.๔ สวัสดิการสังคม
 - งบประมาณในการจัดสรรช่วยคนยากไร้หรือคนด้อยโอกาสยังไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาเศรษฐกิจ
 - ๕.๑ ผลผลิตทางการเกษตร
 - ต้นทุนในภาคการเกษตรสูงขึ้น
 - ไม่มีการประกันราคาสินค้าทางการเกษตรในสินค้าบางประเภท
 - ปลูกพืชชนิดเดียวกันมากเกิดไป
 - ผลผลิตทางการเกษตรคุณภาพต่ำ
 - ไม่มีตลาดกลางสินค้าทางการเกษตร
 - ๕.๒ รายได้
 - ประชาชนรายได้น้อย
 - ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
 - งบประมาณ/กองทุนส่งเสริมอาชีพไม่เพียงพอ
 - แหล่งงบประมาณนอกระบบคิดอัตราดอกเบี้ยสูง
 - ๕.๓ การรวมกลุ่มอาชีพ
 - กลุ่มอาชีพที่มีอยู่ขาดความเข้มแข็ง
 - ขาดการส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
 - มีการรวมกลุ่มเฉพาะกิจเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุน
 - ๕.๔ ความรู้และเทคนิคการพัฒนาอาชีพ
 - ไม่มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ
 - ขาดการบริหารจัดการที่ดี
 - ๕.๕ ปัญหาการว่างงาน
 - ไม่มีอาชีพเสริมรองรับหลักจากการทำการเกษตร
๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๑ ขยะมูลฝอย
 - ขาดสถานที่ในการทิ้งขยะ
 - การบริหารจัดการเกี่ยวกับขยะมูลฝอยยังไม่ดีเท่าที่ควร
 - ๖.๒ ทรัพยากรธรรมชาติ
 - ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ไม่ได้รับการดูแลหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น
 - ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์
 - ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดการเอาใจใส่ดูแล และหวงแหนธรรมชาติ
๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข
 - ๗.๑ การบริการด้านสาธารณสุข
 - การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุม
 - วัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการด้านสาธารณสุขมีน้อยและไม่ทันสมัย
 - ขาดงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์
 - งบประมาณในการให้บริการด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ
 - ๗.๒ สวัสดิการด้านสาธารณสุข
 - หลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง

๗.๓ โรคติดต่อ

ยังมีโรคติดต่อแพร่ระบาดในพื้นที่

ประชาชนขาดความรู้ในการป้องกันตัวเองจากโรคต่าง ๆ

การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุม

ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งยาก โรคพิษสุนัขบ้า

๘. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๘.๑ การบริหารงานของ อบต.

ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

การปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ยังไม่สัมฤทธิ์ผลสูงสุด

การให้บริการประชาชนยังไม่ทั่วถึง

การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารยังไม่ครอบคลุม

โครงสร้างภายในองค์กรไม่ชัดเจน

๘.๒ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

การขาดการทำความเข้าใจกับประชาชนเรื่องบทบาทและหน้าที่ของการเป็นสมาชิกหรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

การประสานงานและความร่วมมือระหว่างประชาชน ผู้นำท้องถิ่นและสมาชิกสภา อบต. ยังไม่ดีเท่าที่ควร

ขาดความสามัคคีภายในหมู่บ้าน

๘.๓ การเมืองการปกครอง

ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายพื้นฐาน

ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องสิทธิและบทบาทของตนเอง

ปัญหาการบริหารและการจัดการของหมู่บ้าน

ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

ความต้องการของประชาชน

ตามแบบสรุปการประชุมประชาคมระดับหมู่บ้านในการจัดทำแผนสามปี (๒๕๖๐-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และสู่พื้นที่การเกษตร

การก่อสร้างถนนสู่พื้นที่การเกษตร

การก่อสร้างถนนลาดยางเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน

การก่อสร้างสะพาน คสล. เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน

การปรับปรุงซ่อมแซมถนนลาดยางผิวจราจร

การปรับเกรดผิวจราจร

การก่อสร้างขุมประตูดหมู่บ้าน

การก่อสร้างท่อเหลี่ยม

๒. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

วางท่อระบายน้ำ คสล.

ขุดลอกลำห้วย หนองน้ำ และอ่างน้ำ

ก่อสร้างฝายน้ำล้น

ก่อสร้างคลองส่งน้ำ

๓. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ก่อสร้าง ศพต. ในหมู่บ้าน

อบรมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

อบรมให้ความรู้กฎหมายจราจร

ศูนย์อินเทอร์เน็ตประจำหมู่บ้าน

จัดหาอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน ศพต.

อบรมช่างกรีดยาง

๔. ความต้องการด้านสังคม

ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบล

สุขภาพสมวัย ตาใส ใจใส ห่วงใยผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

๕. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

ก่อสร้างลานตาก

สนับสนุนพันธุ์ข้าวพันธุ์ดี

ส่งเสริมปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้

ส่งเสริมปลูกพืชระยะสั้น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พัฒนาและปรับปรุงบริบทหมู่บ้าน/ตำบล

จัดหาถังขยะประจำหมู่บ้าน

ป้องกันและแก้ไขปัญหามลภาวะ

ปลูกป่าที่สาธารณะ

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข

ควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออกและโรคติดต่ออื่นโดยแมลง

จัดหาเครื่องออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน

ตรวจสุขภาพประจำปี

๘. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

กิจกรรมเทพรักษาร่วมใจ ก้าวไกลประชาคมอาเซียน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยภาพรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พงศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบ ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม

ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา กำหนด วิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงพยาบาลสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนา

จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษาจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบภายใน
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมการศึกษา
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเพชรรักษา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีการประกอบส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา จะกำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว จึงกำหนดให้เป็นงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอยู่ในสำนักปลัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้าง เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด - งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร - งานประชาสัมพันธ์ - งานประสานงาน - งานเลือกตั้ง - งานพัฒนาบุคลากร <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนและร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต. และระเบียบ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ งานธุรการ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด - งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร - งานประชาสัมพันธ์ - งานประสานงาน - งานเลือกตั้ง - งานพัฒนาบุคลากร <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนและร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต. และระเบียบ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๑.๔ สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านระเบียบข้อบังคับประชุม - งานด้านการประชุม - งานด้านอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๗ งานด้านอำนวยความสะดวกและประสานงานงานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริการสาธารณะ - การวางแผนและสถิติด้านสังคมสงเคราะห์ - การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอ็ดส์ ฯลฯ <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร - งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานวิชาการให้บริการด้านวิชาการการเกษตร - งานสวัสดิการการเกษตร - งานส่งเสริมความรู้การเกษตร - ป่าไม้ชุมชน - ขุดลอกแหล่งน้ำคูคลองเพื่อการเกษตร 	<p>๑.๔ สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านระเบียบข้อบังคับประชุม - งานด้านการประชุม - งานด้านอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง <p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริการสาธารณะ - การวางแผนและสถิติด้านสังคมสงเคราะห์ - การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอ็ดส์ ฯลฯ <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร - งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานวิชาการให้บริการด้านวิชาการการเกษตร - งานสวัสดิการการเกษตร - งานส่งเสริมความรู้การเกษตร - ป่าไม้ชุมชน - ขุดลอกแหล่งน้ำคูคลองเพื่อการเกษตร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรับ-เบิกจ่ายเงิน - สถิติการเงินและการคลัง - กิจกรรมทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง - การเก็บรักษาเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - การตรวจสอบบัญชี - กิจกรรมทางวิชาการด้านการบัญชี - งานด้านการเงินและงบทดลอง - การแสดงฐานะทางการเงิน - ทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนารายได้ - การจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ - การพัสดุ - การทรัพย์สิน - งานด้านทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเบิกจ่าย - สถิติการเงินและการคลัง - กิจกรรมทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง - การเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - การตรวจสอบบัญชี - กิจกรรมทางวิชาการด้านการบัญชี - งานด้านการเงินและงบทดลอง - การแสดงฐานะทางการเงิน - ทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนารายได้ - การจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ - การพัสดุ - การทรัพย์สิน - งานด้านทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๓. กongsang</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณาการถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานด้านข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - ระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย - ระบบการรักษาความสะอาดคูคลองระบายน้ำ - งานสถานที่ไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กongsang</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณาการถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานด้านข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - ระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย - ระบบการรักษาความสะอาดคูคลองระบายน้ำ - งานสถานที่ไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณีศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและันทนาการ - งานบริหารงานทั่วไป 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณีศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและันทนาการ - งานบริหารงานทั่วไป 	

หมายเหตุ ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบในการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	อยู่ระหว่างสรรหาด้วย วิธีรับโอน(ย้าย)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <u>งานบริหารทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ขอใช้บัญชี ก.ถ.)
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> (ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานขับรถยนต์ <u>งานนโยบายและแผน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.) <u>งานกฎหมายและคดี</u>	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ขอใช้บัญชี ก.ถ.)
๘	นิติกร (ปก./ชก.) <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ขอใช้บัญชี ก.ถ.)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง(กำลังสรรหา โดยวิธีรับโอน)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานทั่วไป (งานป้องกันฯ) <u>งานสวัสดิการสังคม</u>	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๓	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติกร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมการเกษตร พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) งานการเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี งานบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) งานพัฒนาจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ขอใช้บัญชี ก.ถ.)
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ขอใช้บัญชี ก.ถ.)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๖	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	<u>งานก่อสร้าง</u> นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	<u>งานบริหารการศึกษา</u> นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ขอใช้บัญชี ก.ถ.)
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชำเบง</u> ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลำแต้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๗	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๐	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(ต่อ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาพราม ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาแตรว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับทิมสยาม๐๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔๒	๕๐	๕๐	๕๐	+๘			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

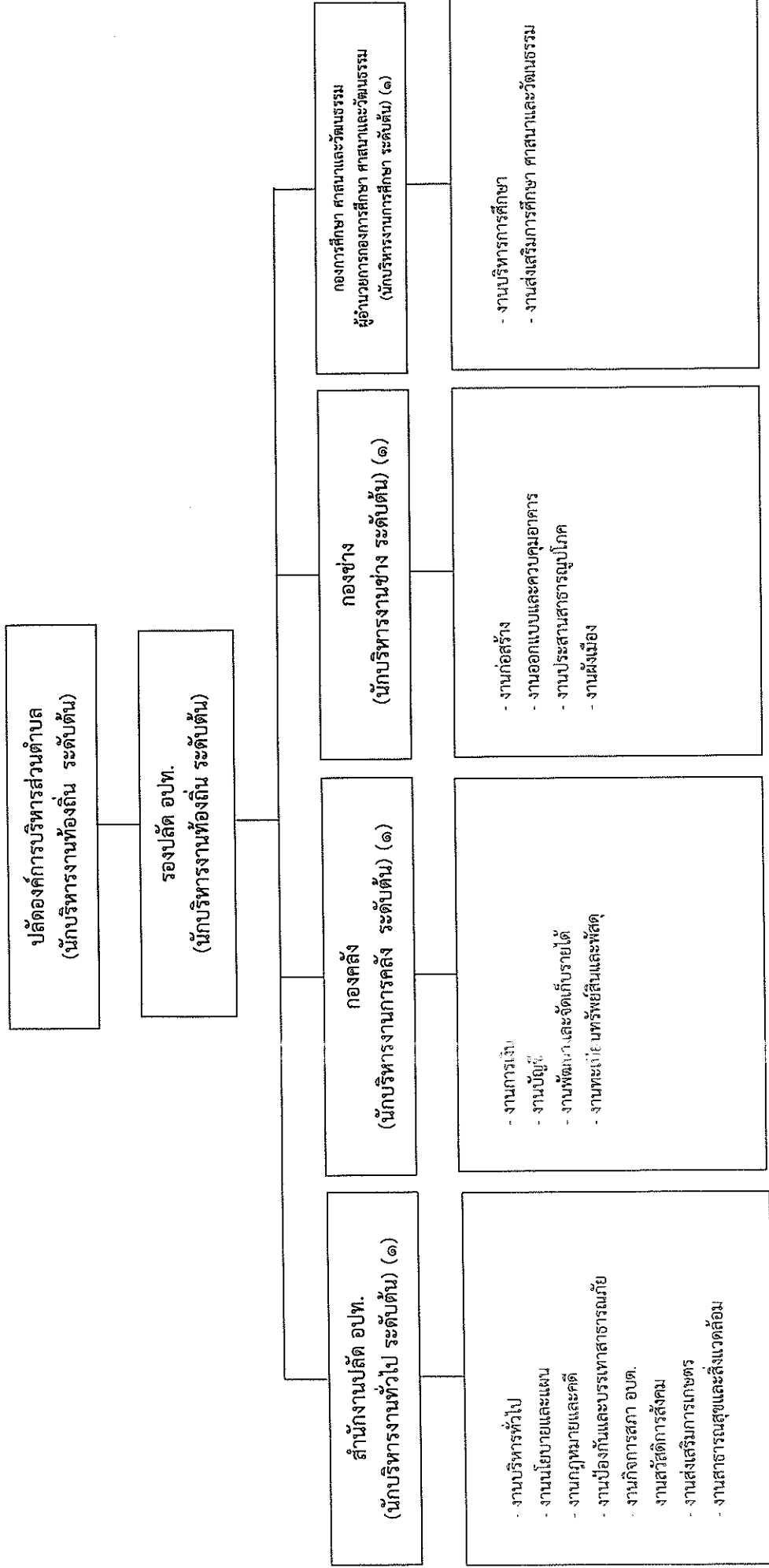
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราทำถึงคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	เพิ่ม / ลด	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑		๔๕๓,๕๘๐	๑	๑				๑								
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑		๓๓๕,๘๘๐	๑	๑												
๓	สำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑		๒๖๕,๕๖๐	๑	๑												
๔	หัวหน้านักสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	๑	๑												
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	๑	๑												
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	๑	๑												
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑		๒๓๓,๕๖๐	๑	๑												
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑		๑๙๙,๓๒๐	๑	๑												
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑		๒๐๗,๖๐๐	๑	๑												
๑๐	พนักงานบัญชีและบริหารงานคลัง (ประเภทผู้มีความรู้)		๑		๑๓๓,๕๖๐	๑	๑												
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างเครื่องกล		๑		๑๓๕,๕๘๐	๑	๑												
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างเครื่องกล		๑		๑๔๓,๖๕๐	๑	๑												
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างเครื่องกล		๑		๑๔๒,๕๖๐	๑	๑												
๑๔	พนักงานขับรถ		๑		๑๑๖,๕๖๐	๑	๑												
๑๕	พนักงานช่างทั่วไป		๑		๑๐๘,๐๐๐	๑	๑												
๑๖	พนักงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำ)		๓		๓๒๕,๐๐๐	๑	๑												
๑๗	กองคลัง(๑๔)		๑		๓๕๗,๖๕๐	๑	๑												
๑๘	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑		๓๕๕,๓๒๐	๑	๑												
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	๑	๑												
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑		๒๒๕,๕๖๐	๑	๑												
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑		๑๖๖,๓๒๐	๑	๑												
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)		๑		๑๙๗,๕๘๐	๑	๑												
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑		๑๔๐,๕๘๐	๑	๑												
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑		๑๓๕,๕๘๐	๑	๑												
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑		๑๑๖,๕๖๐	๑	๑												
๒๖	กองช่าง(๑๕)		๑		๓๓๕,๓๒๐	๑	๑												
๒๗	นายช่างโยธา	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑		๒๓๐,๕๐๐	๑	๑												

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๔๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ ฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้

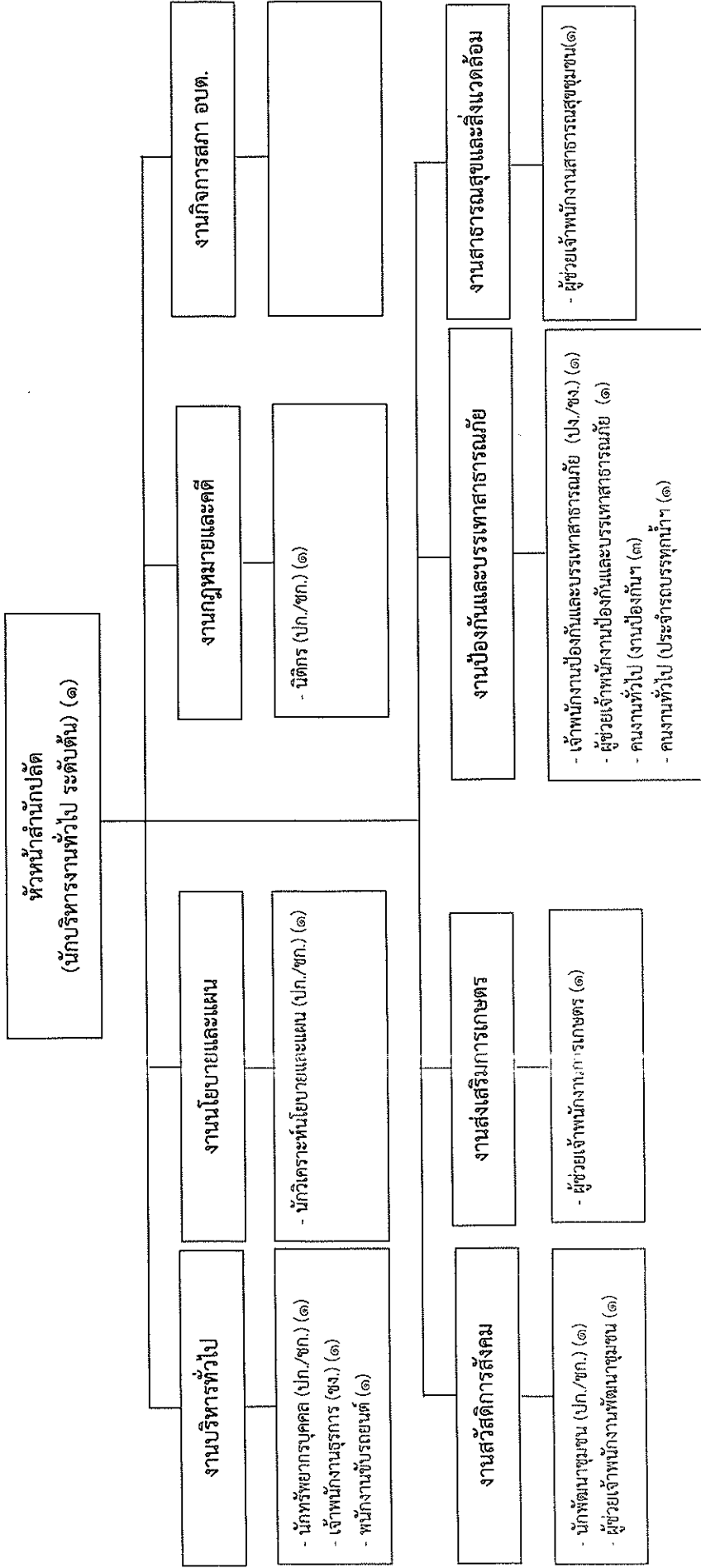
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท = $(๔๗,๐๐๐,๐๐๐ * ๕\%) + ๔๗,๐๐๐,๐๐๐ = ๔๙,๓๒๕,๐๐๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕๐,๙๒๕,๐๐๐ บาท = $(๔๙,๓๒๕,๐๐๐ * ๕\%) + ๔๙,๓๒๕,๐๐๐ = ๕๑,๙๑๓,๕๐๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕๑,๙๑๓,๕๐๐ บาท = $(๕๑,๙๑๓,๕๐๐ * ๕\%) + ๕๑,๙๑๓,๕๐๐ = ๕๔,๕๐๘,๓๗๕$

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

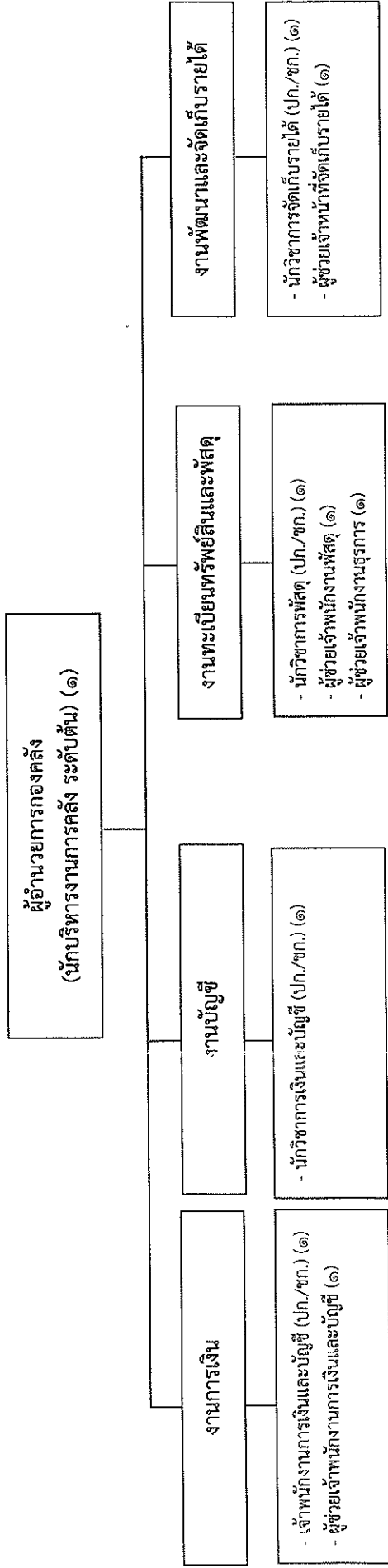


โครงสร้างของสำนักปลัด



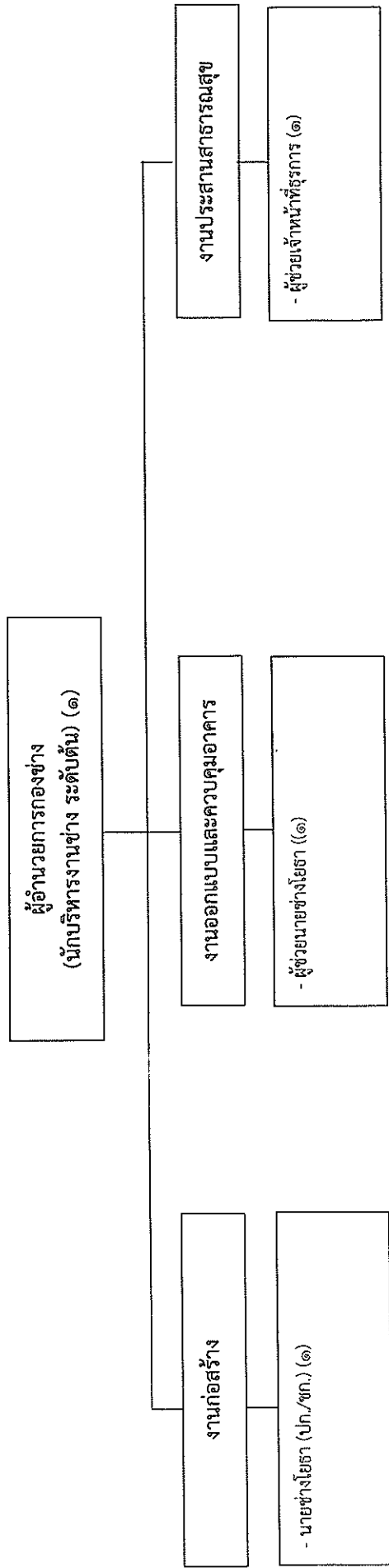
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	อาวุโส	การกิจ	ทั่วไป				
จำนวน	๑	-	๔	-	-	-	๒	-	-	๕	๔	๑๖	

โครงสร้างของกองคลัง



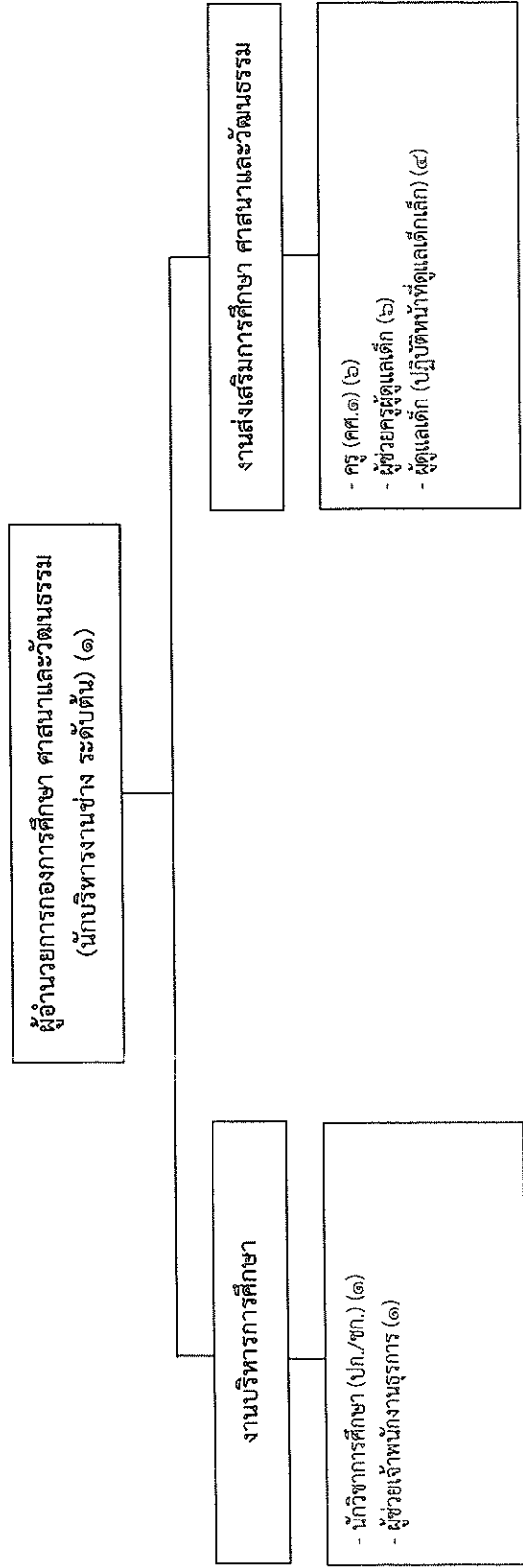
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	๓	-	-	๑	-	-	๔	-	๕

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	๕

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๖	๗	๔	๑๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓			๖๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๖๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น			๔๔๕,๐๐๐	
๔	นางสาวจันทร์ เต็มมี	ศษ.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๖๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๒๕๓,๕๕๐ (๒๕,๕๕๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๓๓๕,๕๕๐	
	สิ้นปี											
๕	นางสาวสิริ ทับพิมาย	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๓,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๓๖๕,๕๖๐	
๖			๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.				
๗			๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการบุคคล	ป.ก./ช.ก.				
๘	นางสาวรุ่งฤตา ศาสตร์	ศษ.ม. (การจัดการทั่วไป/การบัญชี)	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๒๕๓,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐*๑๒)		๒๓๓,๕๖๐	
๙	จำเริญ อกรักษ์ โพธิ์ศรี	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑๕๕,๕๖๐ (๑๕,๕๖๐*๑๒)		๑๕๕,๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๑๐	นายดี น้อยแก้ว	ปวช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)		ผ.จ.ง.ง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			ผ.จ.ง.ง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑๓๑,๕๖๐ (๑๑,๕๖๐*๑๒)		๑๓๑,๕๖๐	
๑๑	นายวิวัฒน์ จงจอม	เกษตรศาสตร์บัณฑิต/ส่งเสริมการเกษตร		ผ.จ.ง.ง.การเกษตร			ผ.จ.ง.ง.การเกษตร		๑๓๕,๕๕๐ (๑๑,๕๕๐*๑๒)		๑๓๕,๕๕๐	
๑๒	นางสาวอรุณ ภูรินทร์	ศษ.บ.รัฐประศาสนศาสตร์		ผ.จ.ง.ง.เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน			ผ.จ.ง.ง.เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน		๑๔๓,๕๖๐ (๑๑,๕๖๐*๑๒)		๑๔๓,๕๖๐	
๑๓	นางสาวกาญจนา จันทร์ชื่น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต/สาธารณสุขศาสตร์		ผ.จ.ง.ง.เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน			ผ.จ.ง.ง.เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน		๑๕๒,๕๖๐ (๑๑,๕๖๐*๑๒)		๑๕๒,๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๑๔	นายสนุก บุตรนาค	ป.๖		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๑๖,๕๖๐ (๙,๗๑๐*๑๒)		๑๑๖,๕๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นางจตุพร โสภ	ป.๖		คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำ)			คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำ)		๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐*๑๒)		๑๐๕,๐๐๐	

๑๖	นายอม ทองเติม	ป.๖		คนงานทั่วไป(งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย)		คนงานทั่วไป(งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย)		๓๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐*๓๖)		๓๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐*๓๖)
๑๗	นายทองสุขย์ พรชู	ม.๓		คนงานทั่วไป(งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย)		คนงานทั่วไป(งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย)		๓๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐*๓๖)		๓๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐*๓๖)
๑๘	นายพิทักษ์ โสภา (ไพฑูริ์เล็กทอรอนิกส์)	ปวช.		คนงานทั่วไป(งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย)		คนงานทั่วไป(งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย)		๓๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐*๓๖)		๓๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐*๓๖)
สิ้นปีการคลัง										
๑๙	นางสาวจันทร์เพ็ญ เกียรติวงศ์พัฒน์	บ.ธ.บ.(บริหารธุรกิจ)	๖๘-๓-๑๔- ๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น ป.ก./ช.ก.	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น ป.ก./ช.ก.	๓๐๘,๖๕๐ (๒๕,๗๒๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๓๐๘,๖๕๐ (๒๕,๗๒๐*๑๒)
๒๐			๖๘-๓-๑๔- ๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	-	-	-
๒๑			๖๘-๓-๑๔- ๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	-	-	-
๒๒	นางสาวมณฑิมา มานะพันธ์	บ.ธ.บ.(การบัญชี)	๖๘-๓-๑๔- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๒๒๘,๘๒๐ (๑๘,๒๖๐*๑๒)		๒๒๘,๘๒๐ (๑๘,๒๖๐*๑๒)
๒๓	นางสาวพรพิชญ์ ขุนพูน	บ.ธ.บ.(การบัญชี)	๖๘-๓-๑๔- ๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐*๑๒)		๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐*๑๒)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)										
๒๔	นางสาวลิสมภา พลบรรจง	บ.ธ.บ. (การจัดการทั่วไป)		พนักงานการเงินและบัญชี		พนักงานการเงินและบัญชี		๑๔๘,๘๕๐ (๑๒,๓๒๐*๑๒)		๑๔๘,๘๕๐
๒๕	นางสาววิภากร เอี่ยม สะอาด	บ.ธ.บ. (บริหารงานทั่วไป)		ผ.จ.เข้าพนักงานธุรการ		ผ.จ.เข้าพนักงานธุรการ		๑๔๐,๘๘๐ (๑๑,๗๔๐*๑๒)		๑๔๐,๘๘๐
๒๖	นางสาวสุจิตรา แสนคม	บ.ธ.บ.(การบัญชี)		ผ.จ.พง.พัสดุ		ผ.จ.พง.พัสดุ		๑๓๕,๔๘๐ (๑๑,๒๙๐*๑๒)		๑๓๕,๔๘๐
๒๗	นางสุภาภรณ์ อัมมัย	บ.ธ.บ. (การจัดการทั่วไป)		ผ.จ.จนท.จัดเก็บรายได้		ผ.จ.จนท.จัดเก็บรายได้		๑๑๖,๙๖๐ (๙,๗๔๐*๑๒)		๑๑๖,๙๖๐
กองช่าง										
๒๘	นายศิริศักดิ์ อังศิริสารรัตน์	ว.ท.บ.(เทคโนโลยี อุตสาหกรรม)	๖๘-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๘,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๓๗๘,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐*๑๒)
๒๙	นายสมเจตน์ รอดทอง	ป.รส.(ช่างโยธา)	๖๘-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญ งาน	นายช่างโยธา	ชำนาญ งาน	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐*๑๒)		๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐*๑๒)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)										
๓๐	นายทหา จารรัตน์	ป.รส.(ช่างก่อสร้าง)		ผ.จ.นายช่างโยธา		ผ.จ.นายช่างโยธา		๑๕๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐*๑๒)		๑๕๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐*๑๒)
๓๑	นายมนเชียน ไททอง	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์บัณฑิต)		ผ.จ.จนท.ธุรการ		ผ.จ.จนท.ธุรการ		๑๑๖,๙๖๐ (๙,๗๔๐*๑๒)		๑๑๖,๙๖๐ (๙,๗๔๐*๑๒)

ส่วนกลางศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		ส่วนกลางศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		ส่วนกลางศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		ส่วนกลางศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๓๒	นางสาวปอธร แอภทวง	ศส.ม. (การบริหารการศึกษา)	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
๓๓			๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน)							
๓๔	นางสาวพรพร พรมสุก	ศส.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)		พนักงานธุรการ		พนักงานธุรการ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช้างง							
๓๕	นางสาวชนมณีญา ขงชู	ศส.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๒-๒-๐๕๖๖	ครู	๓๒-๒-๐๕๖๖	ครู	๓๒-๒-๐๕๖๖
๓๖	นางชุติมา ดวงฟู	ศส.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๒-๒-๐๕๖๖	ครู	๓๒-๒-๐๕๖๖	ครู	๓๒-๒-๐๕๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน)							
๓๗	นางวรรณใจ เต็มใจ	ค.บ. (การศึกษานุปถัมภ์)					
พนักงานจ้างทั่วไป							
๓๘	นางสาวนิภา สุขส่วน	ค.บ. (การประถมศึกษา)					
๓๙	นางสาววิลาภ สิงทะ	ค.บ. (วิทยาศาสตร์วิทย์)					
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนพยอม							
๔๐	นางชวัลลักษณ์ อุดมทวี	ศส.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๒-๒-๐๕๕๘	ครู	๓๒-๒-๐๕๕๘	ครู	๓๒-๒-๐๕๕๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน)							
๔๑	นางสาวณัชฌิมา โสกา	ม.๖					
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลิ้นเต้							
๔๒	นางสาวสุรพรมา อุดมกาน	ค.บ. (การศึกษานุปถัมภ์)	๓๒-๒-๐๕๕๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓๒-๒-๐๕๕๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓๒-๒-๐๕๕๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน)							
๔๓	นางสาวณัชฌิมา อุดมกาน	ค.บ. (การศึกษานุปถัมภ์)					
พนักงานจ้างทั่วไป							
๔๔	นางสาวชิตชนม ตุ่นนาค	ค.บ.คอมพิวเตอร์					
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเตรว							
๔๕	นางวันทนีย์ ยอดทอง	ศส.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๒-๒-๐๕๕๘	ครู	๓๒-๒-๐๕๕๘	ครู	๓๒-๒-๐๕๕๘

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	
๔๖	นางสาววราภรณี สมยิ่ง (การศึกษาปฐมวัย)		
๔๗	นางบุญเลิศ พิมพ์เสน (การศึกษาปฐมวัย)		
พนักงานจ้างทั่วไป			
๔๘	นางสาวกาญจนา ศวรัตน์ ม.๖		๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐*๑๒)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหินสอยม (๑๔)			
๔๙	นางสาวอุไรวรรณ โพธิ์ราช (การศึกษาปฐมวัย)	คศ.๑ ๓๖ ๒-๐๖๖๑	คศ.๑ ๓๖ ๒-๐๖๖๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)			
๕๐	นางบังอร ประจักษ์ (การศึกษาปฐมวัย)		

หมายเหตุ เงินเดือน หมายถึง เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและชั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
 ๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และระเบียบตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙
 ๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.), เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.), เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ (พ.ภ.ม.), (พ.ต.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครอบครัวที่พิจารณา

เงินประจำตำแหน่งนิติกร

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเพชรรักษา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคือความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น