



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ มีการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังปรับลดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง), ปรับเพิ่มพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง), และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๓ ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒

(นายสุรชาติ ปีกสำโรง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒



องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ
อำเภอป้อมงาช้าง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ได้มีการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิรูปราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖ และตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบให้เกิดความคล่องตัว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๑๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๑๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ	๑๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๑๖๕
๑๔. ภาคผนวก	๑๖๖

๑.หลักการและเหตุผล

ตัวองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามประกาศระเบียบงานบุคคลของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด นครราชสีมา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ สอดคล้องกับขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นไปตามอำนาจหน้าที่กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ประกอบกับภารกิจปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป และ เพื่อเป็นการปรับแก้อัตราค่าจ้างคนเพื่อรองรับภารกิจงาน องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ จึงได้จัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (Integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้อง ปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละเขต มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลละเขต

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลละเขต ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลละเขตเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลละเขต ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลละเขต เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลละเขต บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา และพื้นที่ตำบลละเขต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน

ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม กิติในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กร อื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่แล้วสามารถจำแนกปัญหาในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๑.๑ ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก
- ๔.๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างไม่ทั่วถึง
- ๔.๑.๓ ปัญหาการติดต่อสื่อสารไม่สะดวก

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๔.๒.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๔.๒.๓ ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ๔.๓.๑ ปัญหาผู้สูงอายุและผู้พิการขาดคนดูแล
- ๔.๓.๒ ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- ๔.๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๓.๔ ปัญหาขาดสนามกีฬาสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย

๔.๔ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๔.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ๔.๔.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ๔.๔.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
- ๔.๔.๔ ปัญหาการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๕.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๔.๕.๒ ปัญหาดินขาดคุณภาพและความอุดมสมบูรณ์
- ๔.๕.๓ ปัญหาแนวตลิ่งคูคลองพังทลายและตื้นเขิน
- ๔.๕.๔ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น

๔.๖ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๖.๑ ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๖.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่แล้วสามารถจำแนกปัญหาในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๑.๑ ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก
- ๔.๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างไม่ทั่วถึง
- ๔.๑.๓ ปัญหาการติดต่อสื่อสารไม่สะดวก

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๔.๒.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๔.๒.๓ ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ๔.๓.๑ ปัญหาผู้สูงอายุและผู้พิการขาดคนดูแล
- ๔.๓.๒ ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- ๔.๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๓.๔ ปัญหาขาดสนามกีฬาสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย

๔.๔ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๔.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ๔.๔.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ๔.๔.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
- ๔.๔.๔ ปัญหาการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๕.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๔.๕.๒ ปัญหาดินขาดคุณภาพและความอุดมสมบูรณ์
- ๔.๕.๓ ปัญหาแนวตลิ่งคูคลองพังทลายและตื้นเขิน
- ๔.๕.๔ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น

๔.๖ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๖.๑ ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๖.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

๔.๖.๓ ปัญหาขาดระบบประปาและกำลังผลิตน้ำประปาไม่เพียงพอ

๔.๗ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๔.๗.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๔.๗.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ๔.๗.๓ ปัญหาบุคลากรเครื่องมือไม่เพียงพอเหมาะสมกับพื้นที่
- ๔.๗.๔ ปัญหาประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ในการคัดแยกขยะและการกำจัดขยะที่ถูกต้อง

๔.๘ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๘.๑ ปัญหาการขาดวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน
- ๔.๘.๒ ปัญหาการขาดทุนการศึกษาของนักเรียนยากจน
- ๔.๘.๓ ปัญหาการเสริมสร้างคุณภาพเด็กนักเรียน
- ๔.๘.๔ ปัญหาการขาดความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๔.๙ ปัญหาด้านอื่น ๆ

- ๔.๙.๑ ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีอะไรบ้าง

แยกออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้ง อบต. และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้ง อบต.

อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม: ภารกิจสาธารณะที่ อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดทำสามารถจำแนกได้ ๒ ประเภทคือ

๑) ภารกิจที่ อบต. มีหน้าที่ต้องทำในเขต อบต. ดังนี้

- (๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสำคัญ

๒) ภารกิจที่ อบต. อาจจัดทำในเขต อบต. ดังนี้

- (๑) ให้น้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ อบต. ดังกล่าวข้างต้น ไม่ได้อำนาจของกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือหน่วยงานของรัฐในการเข้าไปดำเนินการใดๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในตำบล แต่จะต้องแจ้งให้ อบต. ทราบล่วงหน้า และนำความเห็นของ อบต. เกี่ยวกับกิจการดังกล่าวไปประกอบการพิจารณาดำเนินงานด้วย

๒.อำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นอกจากอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. สถาปนา และ อบต. พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้ว อบต. ยังมีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมในการจัดระบบบริหารการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน ตามมาตรา ๑๖ แห่ง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมการกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนกิจสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แบ่งอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑) , ๑๖ (๒))
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้น้ำและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๓๓))
- (๔) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น (มาตรา ๖๘ (๓๓) ๑๖ (๒๕))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๙) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๖.ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๗.ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนใน การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลตะขบ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความ เข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อน วัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจ แบบพอเพียงโดยส่วนรวม

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วน ตำบลตะขบจึงใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ภารกิจ ทั้ง ๗ ด้าน ทั้งนี้เพื่อให้ทราบจากอำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และภัยคุกคาม ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ทั้งนี้สามารถ วิเคราะห์ภารกิจ ทั้ง ๗ ด้านให้ตรงกับสภาพปัญหา ดังนี้

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีขององค์การ บริหารส่วนตำบลตะขบมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่ทั้งนี้แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ได้สิ้นสุดลงและการจัดทำแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ อยู่ระหว่างการเสนอร่างแผนซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์เอาไว้แล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะขบ มีความสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เทศบาล จึงได้ จัดทำแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งมีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
 ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
 ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
 ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
 ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
 ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๑. กรอบแนวคิดและหลักการ

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเสรีเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ
- (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องผลกระทบวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การบริการด้านการประปาไม่เพียงพอและทั่วถึง เกิดปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูร้อน การบริหารจัดการน้ำประปาจะต้องได้รับการปรับปรุง ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมและต่อท่อประปาภายในหมู่บ้าน จัดระบบการจัดการน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคให้มีความสะอาดมากขึ้น ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง ขุดเจาะบ่อนบาดาลเพิ่มเติมรวมทั้งก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมฝายกักเก็บน้ำ เพื่อให้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๒ การคมนาคม ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ปัญหาถนน เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากเส้นทางที่มีอยู่บางส่วนยังไม่ได้มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนขาดการเชื่อมโยงให้เป็นระบบ ความต้องการของประชาชน คือ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัย ครอบคลุมและเป็นระบบ

๑.๓ ไฟฟ้าแสงสว่าง ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ เพิ่มไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงพื้นที่ภายในตำบลตะขบ

๑.๔ การระบายน้ำ การระบายน้ำเป็นไปอย่างล่าช้า เกิดการพังทลายของผิวดิน น้ำกัด

เขาะเนื่องจากความรุนแรงของกระแสน้ำซึ่งระบายน้ำไม่ทันทั่วทั้งที่ เกิดน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ ความต้องการของประชาชน คือ ก่อสร้างรางระบายน้ำหรือท่อระบายน้ำในจุดที่มีน้ำท่วมขังและน้ำกัดเซาะผิวดินขอบถนนเป็นประจำ

๓.๕ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ภายในตำบล เช่น ระบบการให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต ไม่สามารถดำเนินการติดตั้งได้ครอบคลุมพื้นที่ที่ต้องการ เนื่องจากข้อจำกัดด้านพื้นที่ ระยะทาง การขยายสัญญาณ ฯลฯ ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้บริการสาธารณะการให้บริการอินเทอร์เน็ตที่เพิ่มขึ้น

๓.๖ การพัฒนาด้านการลดเสี่ยงดูแลสุขภาพความปลอดภัย ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ภายในตำบล เช่น การติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิด เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินประชาชน ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้มีระบบดูแลสุขภาพความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีหลักฐานที่ชัดเจนสามารถป้องกันภัยอันตรายได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม เนื่องจากขาดการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพเสริมอย่างเพียงพอ ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมอาชีพเสริมให้แก่ประชาชนในหลากหลายอาชีพ

๒.๒ ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ ดันทุนทางการเกษตรสูง แหล่งงบประมาณนอกระบบคิดอัตราดอกเบี้ยสูง เกิดหนี้สินจากภาคการเกษตร ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสาธารณสุข

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ขาดสถานที่ออกกำลังกายในชุมชน ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคระบาดต่างๆ ส่งเสริมการรักษาสุขภาพของประชาชน

๓.๒ ส่งเสริมสวัสดิการให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก คนชรา คนพิการอย่างทั่วถึง

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ขาดการทำความเข้าใจกับประชาชนเรื่องบทบาท และหน้าที่ของการเป็นสมาชิก หรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล การประสานงานและความร่วมมือระหว่างประชาชน ผู้นำท้องถิ่น และสมาชิกยังไม่มีเท่าที่ควร ความต้องการของประชาชน คือ ให้ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกทำความเข้าใจและเข้าถึงประชาชนในปัญหาต่างๆ ให้มากขึ้น

๔.๒ ประชาชนยังไม่กล้าแสดงออกทางการเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติมีน้อย การประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ การประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับต่างๆ

๕. การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๑ ขาดแคลนงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาสำหรับสร้างอาคารเรียนและอาคารศูนย์พัฒนาเด็กตำบลตะขบ ให้ได้มาตรฐาน

๕.๒ สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาที่มีอยู่ในชุมชน

๕.๓ อนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ถูกบุกรุกเพื่อทำการเกษตรเพราะประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแล หวงแหนธรรมชาติภายในตำบล ความต้องการของประชาชน คือ ปกป้อง สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในตำบล เพื่อประโยชน์ และความอุดมสมบูรณ์ต่อไปในภายภาคหน้า

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้วยเทคนิค SWOT

การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength = S) จุดอ่อน (Weakness = W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity = O) และอุปสรรค (Threat = T) เป็นเครื่องมือ โดยผ่านกระบวนการประชุมร่วมกันทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคประชาชน โดยสรุป ได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้ง่ายต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้รวดเร็วขึ้น
๒. ฝ่ายบริหารสามารถออกกฎหมายตามอำนาจหน้าที่โดยได้รับความเห็นชอบจากสภาฯ ทำให้บังคับใช้ในพื้นที่ได้ตามความเหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น
๓. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ
๔. ผู้บริหารมีอิสระในการบริหารงานภายใต้ระเบียบกฎหมาย
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่ทางธรรมชาติในพื้นที่
๖. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม
๗. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด
๘. มีอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ประเพณี วัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ สามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว
๙. มีแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน
๑๐. มีภูมิโนคนที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองนำอยู่ นำอาศัย และนำท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้ประชาชนทั่วไปได้รู้จัก
๒. เจ้าหน้าที่ มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

ดำเนินโครงการขนาดใหญ่	๔. งบประมาณมีจำนวนจำกัด และขาดการสนับสนุนงบประมาณ ในการ
ปฏิบัติงาน	๕. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น
ยาวนาน	๖. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการ
	๗. ช่วงฤดูฝนจะมีฝนตกหนักและในช่วงฤดูแล้งจะมีสภาวะอากาศที่แล้ง
	๘. มีแหล่งน้ำแต่ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่
	๙. ชุมชนไม่สนใจเข้าร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่น
เสถียรภาพในการบริหารงานและตัดสินใจ	๑๐. ความขัดแย้งของผลประโยชน์ระหว่างกลุ่มการเมืองท้องถิ่นทำให้ขาด

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง
ปรับบทบาทภารกิจ หน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหาร
จัดการที่ดี
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการ
สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและ
สนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ป่าไม้ ฟื้นฟู เผยแพร่
และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threat = T)

๑. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อ
- การพัฒนาท้องถิ่น
๒. เกิดปัญหากัญฉะยาวนาน ทำให้ขาดแคลนน้าอุปโภค - บริโภค ในช่วง
- ฤดูแล้ง
๓. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ภูเขา เนินเขาและหมู่บ้านห่างไกลก่อให้เกิดปัญหา
- การติดต่อ การเดินทาง
๕. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย
๗. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น
๘. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนใน
- ระยะสั้น
๙. วิถีโลกาภิวัตน์ ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการ
ดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
๑๐. สภาวะการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่อง
ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภัยคุกคาม

๑. ปัญหาเรื่องรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้น้อยกว่ารายจ่ายซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้จ่ายในด้านบุคลากร มาตรา ๓๕ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ที่กำหนดไว้จะสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ไม่ได้ทำให้มีผลกระทบกับการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างคนในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสี่ปี(๒๕๖๑-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์การพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

อบต. ตะขบนำอยู่ พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

๒. พันธกิจหลักการพัฒนา(Mission)

จากวิสัยทัศน์การพัฒนา ได้นำมากำหนดภารกิจหลักหรือพันธกิจ (Mission) ๑๕ ภารกิจ ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๒. จัดให้มีแสงสว่างเพียงพอทั่วทั้งหมู่บ้าน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข
๕. ป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
๖. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเทคโนโลยีของประชาชน
๗. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพการเกษตรและอาชีพเสริม
๘. จัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๑. ส่งเสริมเรื่องการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. ทำนุบำรุงศาสนาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๑๓. ส่งเสริมและสนับสนุน เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๔. ส่งเสริม สนับสนุน องค์ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
๑๕. ส่งเสริม สนับสนุนการปกครองในระบบประชาธิปไตย

๓. จุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Goals)

๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนดำเนินการตามแนวพระราชดำริ
๒. เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ
๓. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาด้านเกษตรกรรมให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน
๔. เพื่อพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพงานด้านสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึงและมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
๖. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ
๗. เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป
๘. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง
๙. เพื่อบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๑๐. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๑๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความยั่งยืน
๑๒. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้สู่ประชาคมอาเซียน
๑๓. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ได้พิจารณากำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวศาสนา-วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๙. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ แนวทางการพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนา

ที่	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์
๑	แนวทางที่ ๑ ประสานและบริหารจัดการน้ำ ตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อปี ๒๕๓๘ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ	ด้านการสานต่อแนวทางพระราชดำริ
	แนวทางที่ ๒ พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง	
	แนวทางที่ ๓ พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	
๒	แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา	ด้านการพัฒนาการศึกษา
	แนวทางที่ ๒ พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา (ครูผู้ดูแลเด็ก) ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากลรองรับประชาคมอาเซียน	
	แนวทางที่ ๓ สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบการศึกษา เป็นเครื่องมือของชุมชนและประชาชนทั่วไป	
	แนวทางที่ ๔ สนับสนุนศูนย์คอมพิวเตอร์ระดับชุมชนเพื่อเพิ่มทักษะประชาชนในชุมชนสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนทุกหมู่ทุกระดับให้เตรียมพร้อมและตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในทุกด้าน เช่น ด้านแรงงาน ด้านอาชีพ เป็นต้น	
	แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย	

ที่	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์
๓	แนวทางที่ ๑ พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม เกิดพันธุ์พืชใหม่ๆ ที่มีคุณภาพสูงขึ้น โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน	ด้านการพัฒนาการเกษตร
	แนวทางที่ ๒ ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานสากลโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน	
	แนวทางที่ ๓ สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนเพื่อการเกษตรในหมู่บ้าน (อกม.) หารูปแบบใหม่ๆ ปรับปรุงรูปแบบเก่าให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น	
	แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร อย่างมีคุณภาพนำเครื่องจักร และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและปริมาณสินค้าคุณภาพในท้องถิ่น ส่งเสริมการกระจายสินค้าไปสู่ทั้งภายในและต่างประเทศโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน	
	แนวทางที่ ๕ สนับสนุนการทำเกษตรทางเลือก เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน	
	แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภค เพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ โดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน	
๔	แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชนคณะกรรมการหมู่บ้าน และชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นที่มีคุณภาพ	ด้านการพัฒนาสังคม
	แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน	
	แนวทางที่ ๓ ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน	
	แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น เพื่อเตรียมยกระดับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	
	แนวทางที่ ๕ ดำเนินการสนับสนุน และประสานรัฐบาล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับเพื่อป้องกันและให้มีการปราบปรามและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ	
	แนวทางที่ ๖ ดำเนินการโครงการ อบต.เคลื่อนที่ เพื่อให้บริการประชาชน	

และรับทราบปัญหาอุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่	
แนวทางที่ ๗ ส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งจัดสร้างหอเกียรติยศ (Hall of Fame) เพื่อประกาศเกียรติคุณ ผู้มีคุณูปการ และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ	

ที่	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์
๕	แนวทาง ๑ สนับสนุนการจัดตั้งกองทุน และเพิ่มสวัสดิการเพื่อพัฒนา ศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) แนวทาง ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษายาบาลประชาชนในระดับตำบล หมู่บ้านและชุมชนที่มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ทัวถึง และทันเหตุการณ์โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง แนวทาง ๓ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้าน และชุมชน ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้อย่างถูกต้อง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการ ด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์ แนวทาง ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยบริการฉุกเฉิน (EMS) ประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ แนวทาง ๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ	ด้านการพัฒนา สาธารณสุข
๖	แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้าง คุณภาพชีวิตพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของ ประชาชนในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง แนวทางที่ ๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง ให้สามารถ ตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยเฉพาะเส้นทางการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร แหล่งท่องเที่ยว และพื้นที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของประชาชน แนวทางที่ ๓ ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักรกล ตลอดจน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางที่ ๔ ประสานในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ในด้านสาธารณสุขและส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจในการใช้และรักษา สาธารณูปโภคอย่างคุ้มค่า แนวทางที่ ๕ ดำเนินการปรับปรุงระบบขนส่งในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบลตะขบ เพื่อแก้ไขปัญหาการจราจร ความปลอดภัยและความเป็น	ด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน

ระเบียบในการให้บริการแก่ประชาชน	
---------------------------------	--

ที่	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์
๗	แนวทาง ๑ พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีของชุมชน เพื่อการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว	ด้านการพัฒนา การท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา
	แนวทางที่ ๒ พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเดิม สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ รวมทั้งจัดกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ และสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบเพิ่มขึ้น โดยร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนอื่นๆ หน่วยงาน และส่วนราชการ ตลอดจนองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง	
	แนวทางที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของผู้ประกอบการ ธุรกิจท่องเที่ยว และสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ โดยการจับคู่ธุรกิจพัฒนาคุณภาพสินค้าและขยายตลาดสินค้า ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	
	แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ ระดับตำบล เพื่อให้เยาวชน นักเรียน นักศึกษา เกิดความสนใจและมีแรงจูงใจในกิจกรรมกีฬา รวมถึงการสร้างความเป็นเลิศ ทางด้านกีฬาสู่กีฬาอาชีพ	
๘	แนวทางที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ เพื่อให้รองรับการปฏิบัติการกิจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้รวมถึง การสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติในด้านต่างๆ กับองค์กรปกครองท้องถิ่นในประชาคมอาเซียนและของประเทศต่างๆ ในโลก	ด้านการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี
	แนวทางที่ ๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้บริการกับประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว แม่นยำ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชนผู้รับบริการเป็นสำคัญ	
	แนวทางที่ ๓ สนับสนุนบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชน และในการสื่อสารและร่วมมือกับประชาคมอาเซียน	
	แนวทางที่ ๔ บูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกันระหว่าง หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สร้างประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชน	

แนวทางที่ ๕	เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและความต้องการ ของประชาชน	
แนวทางที่ ๖	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	

ที่	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์
๙	แนวทาง ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่างๆ	ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
	แนวทางที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานมูลนิธิการกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย	
	แนวทางที่ ๓ ส่งเสริม และสนับสนุนการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชน และสถานที่สำคัญ เพื่อสร้างความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	
	แนวทางที่ ๔ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมพันธุ์ตำรวจบ้าน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐ และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจรในชุมชนหมู่บ้าน	
๑๐	แนวทางที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเอกชน ในการพัฒนาพันธุ์และอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ คู่น้ำลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์	ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
	แนวทางที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน ในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่น	
	แนวทางที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำระบบการกำจัดขยะรวม เพื่อจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ	

๖. **ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบจะดำเนินการ**

ภารกิจหลัก

จากวิสัยทัศน์การพัฒนา ได้นำมากำหนดภารกิจหลักหรือพันธกิจ (Mission) ๑๕ ภารกิจ ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๒. จัดให้มีแสงสว่างเพียงพอทั่วทั้งหมู่บ้าน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข
๕. ป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
๖. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเทคโนโลยีของประชาชน
๗. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพการเกษตรและอาชีพเสริม
๘. จัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำใช้เพื่อการเกษตร
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๑. ส่งเสริมเรื่องการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. ทำนุบำรุงศาสนาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๑๓. ส่งเสริมและสนับสนุน เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๔. ส่งเสริม สนับสนุน องค์ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
๑๕. ส่งเสริม สนับสนุนการปกครองในระบบประชาธิปไตย

ภารกิจรอง

๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนดำเนินการตามแนวพระราชดำริ
๒. เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ
๓. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาด้านเกษตรกรรมให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน
๔. เพื่อพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพงานด้านสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึงและมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
๖. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ
๗. เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป
๘. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง
๙. เพื่อบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๑๐. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 ๑๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความยั่งยืน
 ๑๒. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้สู่ประชาคมอาเซียน
 ๑๓. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน จากแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ผ่านมา กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวนทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบจะมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในส่วนราชการทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาค่าการบริหารงานภายในส่วนราชการ กองคลัง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา กองช่าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา และเพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง จึงยุบตำแหน่งในสังกัด กองคลัง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สรุปกำหนดเพิ่ม ๔ อัตรา ยุบตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๖๖ อัตรา ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖ โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาตำบลตะขบและเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันทั้งหมด มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้างโดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ มีปริมาณงานด้านการก่อสร้างมากขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมาจึงจะกำหนดงานธุรการ และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕ ศูนย์ และไม่มีโรงเรียนในสังกัด จึงกำหนดงานการปฐมวัยขึ้นใหม่ และให้ปฏิบัติงานที่โรงเรียน

แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน และ ๑ หน่วยงาน คือ

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ใน Excel)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการงานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการงานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ -งานบรรจุและแต่งตั้ง -งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง -งานพัฒนาบุคลากร -งานบำเหน็จความชอบ -งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ -งานบรรจุและแต่งตั้ง -งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง -งานพัฒนาบุคลากร -งานบำเหน็จความชอบ -งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ	๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ	
๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต.	๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต.	
๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร	๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานพัฒนาองค์กรและกลุ่มสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมกิจกรรมกลุ่ม	๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานพัฒนาองค์กรและกลุ่มสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมกิจกรรมกลุ่ม	
๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอำนวยความสะดวกป้องกันและ - บรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอำนวยความสะดวกป้องกันและ - บรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๓ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง	๒. กองคลัง ๒.๓ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน	
๒.๒ งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๒.๒ งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	
๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ - งานสารบรรณทั่วไปของกองช่าง - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินของกองช่าง - งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองช่าง - งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์กองช่าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ - งานสารบรรณทั่วไปของกองช่าง - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินของกองช่าง - งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองช่าง - งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์กองช่าง	
๓.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	๓.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	
๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	
๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภค - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานด้านแหล่งน้ำ	๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภค - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานด้านแหล่งน้ำ	
๓.๕ งานผังเมือง - งานการสำรวจและแผนที่ - งานการสำรวจและจัดทำแผนที่ภาษี - งานการวางผังและพัฒนาเมือง - งานการควบคุมทางผังเมือง - งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๓.๕ งานผังเมือง - งานการสำรวจและแผนที่ - งานการสำรวจและจัดทำแผนที่ภาษี - งานการวางผังและพัฒนาเมือง - งานการควบคุมทางผังเมือง - งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๔.๒. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๔.๒. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๔.๓. งานรักษาความสะอาด	๔.๓. งานรักษาความสะอาด	
๔.๔. งานควบคุมโรค	๔.๔. งานควบคุมโรค	
๔.๕. งานธุรการ	๔.๕. งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตราจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราจ้างใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนและวิชาการ	
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา -งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม -งานกิจการเด็ก และเยาวชน -งานกีฬา และสันทนาการ	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา -งานกิจการศาสนา -งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม -งานกิจการเด็ก และเยาวชน -งานกีฬา และสันทนาการ	
๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผล และตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการ และบำรุงสถานศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย	๕.๓ งานการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย ๐-๓ ปี - งานกำกับดูแลการศึกษาก่อนวัยให้เงินไปตามมาตรฐาน	อบต.ไม่มีโรงเรียนในสังกัด จึงปรับภารกิจเป็นงาน การศึกษาปฐมวัย

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าสิ่งปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าสิ่งใหม่	หมายเหตุ
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบบัญชี -งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง -งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน -งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท -งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบบัญชี -งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง -งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน -งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท -งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน	
๖.๒ งานตรวจสอบทรัพย์สิน - งานตรวจทรัพย์สินของ อบต. - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา - งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต.	๖.๒ งานตรวจสอบทรัพย์สิน - งานตรวจทรัพย์สินของ อบต. - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา - งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต.	
๖.๓ งานตรวจสอบด้านการจัดการ - งานตรวจสอบนโยบายและแผน - งานตรวจสอบโครงสร้างภายในและการสื่อสารภายใน - งานตรวจสอบระบบรายงานและติดตามประเมินผล - งานตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศ	๖.๓ งานตรวจสอบด้านการจัดการ - งานตรวจสอบนโยบายและแผน - งานตรวจสอบโครงสร้างภายในและการสื่อสารภายใน - งานตรวจสอบระบบรายงานและติดตามประเมินผล - งานตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศ	
๖.๔ งานตรวจสอบการบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบการบริหารทรัพยากรบุคคล - งานตรวจสอบ การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง	๖.๔ งานตรวจสอบการบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบการบริหารทรัพยากรบุคคล - งานตรวจสอบ การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง	

๔.๒ (ต่อ) การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑๓๔

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด (๑๑)								
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	งานบริหารงานทั่วไป								
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๕	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)								
๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	
	งานการเจ้าหน้าที่								
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๑๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิการศึกษา)								
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
	งานส่งเสริมการเกษตร								
๑๖	นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
๑๗	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิการศึกษา)								
๑๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๘.๒ (ต่อ) การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
กรอบอัตราจ้าง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลละซอ อำเภอปองชัย จังหวัดนครราชสีมา

๑๓๓๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา/ค่า เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งบ ระหว่างปีงบประมาณ			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๓๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสอ.)
๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑	พนักงานขับรถยนต์ (ขับรถน้ำเอนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองคลัง (๑๔)								
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการบัญชี								
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม
	งานการเงิน								
๒๗	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติงาน/ชำนาญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	-	-	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม

๔.๒ (ต่อ) การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดนครราชสีมา

๑๔๐

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะต้องใช้ในการ ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง (๐๕)								
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	งานธุรการ								
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	
๓๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง								
๓๕	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนด
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานประสานสาธารณูปโภค								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานผังเมือง								
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
	พนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงานทั่วไป (EMS)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงานทั่วไป (EMS)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงานทั่วไป (EMS)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงานทั่วไป (EMS)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงานทั่วไป (EMS)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

8
9
10

๔.๒ (ต่อ) การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน สังกัดปภังกรชัย จังหวัดนครราชสีมา

๑๔๑

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราส่วนหนึ่งค่า จ้างเดิมใช้ใบขึ้น บรรณราคา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	งานศึกษาความสะอาด								
	งานควบคุมโรค								
๕๙	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	+	๑	-	
	งานธุรการ								
๕๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	+	๑	-	
	กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม (๐๔)								
๕๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม (วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ๕๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	งานบริหารการศึกษา								
๕๒	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
	งานการศึกษาปฐมวัย								
๕๕	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางกระทุง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาพญาปราบ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กป่าไม้ภูทิว ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิการศึกษา)								
๕๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)								
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสำราญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาพญาปราบ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางกระทุง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กป่าไม้ภูทิว ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสำราญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสาริกา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสาริกา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๔.๒ (ต่อ) การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑๔๖

กรอบอัตราจ้าง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๖๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวมทั้งหมด	๖๓	๖๓	๖๖	๖๖	+๕	+๕ / ๐	-	

๔.๒ (ต่อ) สรุปการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
กรอบอัตราจ้าง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์ จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑				
สำนักงานปลัด (๐๑)									
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสอ)
ลูกจ้างประจำ									
๓๐	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๕	คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	+ ๒	-	-	ว่างเดิม ๓ อัตรา
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ขับรถน้ำเอนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)									
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	-	-	-	-	๑	ยุบตำแหน่ง
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม

๘.๒ (ต่อ) สรุปการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
 กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒)
 องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม
รวม		๕	๕	๒	๒	-	+ ๒	-	
กองช่าง (๐๕)									
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	+ ๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๑	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม
รวม		๙	๙	๑๐	๑๐	-	+ ๑	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
๓๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กลอ.)
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๔	คนงานทั่วไป	๘	๘	๘	๘	+ ๒	-	-	
รวม		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)									
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๘	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางกระทุง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาพญาปราบ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไม้ไผ่หัก ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๔.๒ (ต่อ) สรุปการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
 กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒)
 องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (หัดเขียน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๓ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่างเดิม ๓ อัตรา
	รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งหมด	๒๓	๒๓	๒๖	๒๖	+ ๕	+ ๔/- ๑	-	

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

ร.ร.	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่ว่าง	จำนวนที่มิใช่ผู้ปฏิบัติงาน		อัตราส่วนเงินเดือนและ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายทั้งหมด (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563				
1	- 1. ใช้องค์การบริหารส่วนตำบล (เงินอุดหนุน)	กลาง	1	1	543,480	1	1	1	-	-	-	15,120	15,840	558,120	573,240	589,080		
2	- 2. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	ต้น	1	1	347,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	359,520	371,760	384,720		
3	- 3. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	ป.ชก	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
4	- 4. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	ชก	1	1	282,600	1	1	1	-	-	-	11,280	11,760	293,880	305,640	317,520		
5	- 5. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	ป.ก	1	1	275,760	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	284,520	293,760	303,240		
6	- 6. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	ป.ชก	1	-	555,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	567,320	579,320	591,320	ว่างเต็ม	
7	- 7. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	ป.ก	1	1	245,280	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	253,680	262,560	271,200		
8	- 8. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	ชก	1	1	239,640	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	249,360	259,440	269,880		
9	- 9. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	ป.ชก	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
10	- 10. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	-	1	1	185,280	1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	192,360	199,800	207,240		
11	- 11. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	-	1	1	221,640	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	230,520	239,760	249,360		
12	- 12. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	-	1	1	212,520	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	221,040	229,920	239,160		
13	- 13. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	-	1	1	132,960	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	138,360	144,000	149,760		
14	- 14. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	-	1	1	131,760	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	137,040	142,560	148,320		
15	- 15. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม	
16	- 16. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
17	- 17. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
18	- 18. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
19	- 19. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
20	- 20. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
21	- 21. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
22	- 22. ใช้เงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลกะชบ อำเภอปรางค์ จังหวัดนครราชสีมา

ร.ร.	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราส่วนงบประมาณ			การใช้จ่ายเงิน			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
					รวม 3 ปีข้างหน้า			ปี / คศ	ปี / คศ	ปี / คศ	ปี / คศ	ปี / คศ		
					2561	2562	2563							
				จำนวน (คน)	เงินเสียง (1)		2561	2562	2563	2561	2562	2563		
กองคลัง (๑๔)														
23	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	458,160	1	1	1	-	-	-	-	497,520	ว่าง
24	นักวิชาการเงินและบัญชี	บก	1	1	237,600	1	1	1	-	-	-	-	262,560	ว่าง
25	นักวิชาการคลัง	บก/ชก	1	-	355,520	1	1	1	-	-	-	-	391,320	ว่าง
26	นักวิชาการบัญชี	ป.ชก	1	-	297,600	1	1	1	-	-	-	-	330,600	ว่าง
27	เจ้าพนักงานคลัง	ชก	1	1	203,040	1	1	1	-	-	-	-	230,400	ว่าง
28	เจ้าพนักงานคลังอาวุโส	ป.ชก	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	307,680	ว่าง
กองช่าง (๑๕)														
31	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	-	476,460	ว่าง
32	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก	1	1	221,280	1	1	1	-	-	-	-	249,360	ว่าง
33	นายช่างโยธา	ชก/ป	1	1	249,480	1	1	1	-	-	-	-	282,600	ว่าง
34	นายช่างโยธา	ป.ชก	1	1	297,600	1	1	1	-	-	-	-	337,680	ว่าง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)														
35	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	476,460	ว่าง
36	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชก	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	ว่าง
37	นายช่างไฟฟ้า	ชก/ป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	ว่าง
38	นายช่างไฟฟ้า	ชก/ป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	ว่าง
39	นายช่างไฟฟ้า	ชก/ป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	ว่าง
40	นายช่างไฟฟ้า	ชก/ป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	ว่าง
กองการช่าง (๑๗)														
41	ผู้อำนวยการกองการช่าง	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	-	476,460	ว่าง
42	เจ้าพนักงานช่าง	ชก	1	-	297,600	1	1	1	-	-	-	-	337,680	ว่าง

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลระษะ อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน จ้าง	จำนวนที่อยู่อู่ปฏิบัติงาน		อัตราส่วนที่ควร จะจ่ายให้รวม รวม 3 อัตรา			อัตราเงิน / 100			การคงไว้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563				
พนักงานจ้างทั่วไป																		
43	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
44	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
45	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
46	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
47	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
48	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
49	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
50	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
กองการศึกษาและวัฒนธรรม (๑๔)																		
51	ผู้ช่วยครูผู้สอน	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	44,220	44,220	47,640	110,380	
52	ผู้ช่วยครูผู้สอน	ปอ	1	1	253,680	1	1	1	-	-	-	8,880	8,880	26,256	271,200	280,080		
53	ผู้ช่วยครูผู้สอน	อ.ศ. 1	1	-	297,300	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060		
54	ครู (30-2-0073) (คพ.บ้านยางกรุด)	อ.ศ. 1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-		
55	ครู (30-2-0309) (คพ.บ้านยางกรุด)	อ.ศ. 1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-		
56	ครู (30-2-0309) (คพ.บ้านยางกรุด ๒)	อ.ศ. 1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-		
พนักงานจ้าง																		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
57	ผู้ช่วยครูผู้สอน	-	1	-	180,000	1	1	1	-	-	-	-	180,000	187,200	194,760			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ไม่มีคุณวุฒิ)																		
58	ผู้ช่วยครูผู้สอน	-	1	1	20,160	1	1	1	-	-	-	6,030	6,030	26,160	32,400	38,430		
59	ผู้ช่วยครูผู้สอน	-	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป																		
60	คนงานทั่วไป (กองการศึกษา)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
61	ผู้ช่วยครูผู้สอน (คพ. บ้านยางกรุด ๒)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
62	ผู้ช่วยครูผู้สอน (คพ. บ้านยางกรุด)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
63	ผู้ช่วยครูผู้สอน (คพ. บ้านยางกรุด)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
64	ผู้ช่วยครูผู้สอน (คพ. บ้านยางกรุด)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			

๑๑. บัญชีแสดงการจัดครองสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กองบริหารการคลัง		กองบริหารการคลัง		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	รหัส	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
1	นายไพฑูริย์ วิเศษ	ปริญญาตรี สาขาบริหารการคลัง	20-3-01.1101.001	นักบริหารงานคลัง	กศร	20-3-01.1101.001	นักบริหารงานคลัง	427,350 (135,660 X 12)	84,000 (7,000 X 12) 360,000

สำนักปลัด

2	นายพรชัย น้อย	ปริญญาตรี สาขาบริหารการคลัง	20-3-01.2101.001	นักบริหารงานคลัง	คณ	20-3-01.2101.001	นักบริหารงานคลัง	384,720 (128,240 X 12)	61,000 (5,083 X 12) 253,520
3			20-3-01.3101.001	นักบริหารงานคลัง	กศร	20-3-01.3101.001	นักบริหารงานคลัง	356,320 (118,773 X 12)	58,500 (4,875 X 12) 253,320
4	นายสมชาย น้อย	ปริญญาตรี สาขาบริหารการคลัง	20-3-01.3102.001	นักบริหารงานคลัง	กศร	20-3-01.3102.001	นักบริหารงานคลัง	311,640 (25,970 X 12)	31,140 (2,597 X 12) 250,440
5	นายสมชาย น้อย	ปริญญาตรี สาขาบริหารการคลัง	20-3-01.3103.001	นักบริหารงานคลัง	กศร	20-3-01.3103.001	นักบริหารงานคลัง	280,440 (23,370 X 12)	28,040 (2,337 X 12) 252,400
6			20-3-01.3401.001	นักบริหารงานคลัง	กศร	20-3-01.3401.001	นักบริหารงานคลัง	266,320 (22,193 X 12)	26,193 (2,183 X 12) 240,127
7	นายสมชาย น้อย	ปริญญาตรี สาขาบริหารการคลัง	20-3-01.3401.001	นักบริหารงานคลัง	กศร	20-3-01.3401.001	นักบริหารงานคลัง	246,760 (20,563 X 12)	24,563 (2,047 X 12) 222,193
8	นายสมชาย น้อย	ปริญญาตรี สาขาบริหารการคลัง	20-3-01.4101.001	นักบริหารงานคลัง	กศร	20-3-01.4101.001	นักบริหารงานคลัง	264,480 (22,040 X 12)	26,040 (2,170 X 12) 238,440
9			20-3-01.4801.001	นักบริหารงานคลัง	กศร	20-3-01.4801.001	นักบริหารงานคลัง	246,320 (20,527 X 12)	24,527 (2,044 X 12) 221,793

ผู้ปฏิบัติงานประจำ

10	นายสมชาย น้อย	ปริญญาตรี สาขาบริหารการคลัง	20-3-01.4801.001	นักบริหารงานคลัง	กศร	20-3-01.4801.001	นักบริหารงานคลัง	246,320 (20,527 X 12)	24,527 (2,044 X 12) 221,793
----	---------------	-----------------------------	------------------	------------------	-----	------------------	------------------	--------------------------	--------------------------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

11	นายสมชาย น้อย	ปริญญาตรี สาขาบริหารการคลัง	20-3-01.4801.001	นักบริหารงานคลัง	กศร	20-3-01.4801.001	นักบริหารงานคลัง	246,320 (20,527 X 12)	24,527 (2,044 X 12) 221,793
12	นายสมชาย น้อย	ปริญญาตรี สาขาบริหารการคลัง	20-3-01.4801.001	นักบริหารงานคลัง	กศร	20-3-01.4801.001	นักบริหารงานคลัง	246,320 (20,527 X 12)	24,527 (2,044 X 12) 221,793
13	นายสมชาย น้อย	ปริญญาตรี สาขาบริหารการคลัง	20-3-01.4801.001	นักบริหารงานคลัง	กศร	20-3-01.4801.001	นักบริหารงานคลัง	246,320 (20,527 X 12)	24,527 (2,044 X 12) 221,793
14	นายสมชาย น้อย	ปริญญาตรี สาขาบริหารการคลัง	20-3-01.4801.001	นักบริหารงานคลัง	กศร	20-3-01.4801.001	นักบริหารงานคลัง	246,320 (20,527 X 12)	24,527 (2,044 X 12) 221,793

พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับ	ตำแหน่ง	คุณสมบัติ	เงินเดือน	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง
15	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยผู้ช่วย	108,200	(1,000 x 12)			
16	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยผู้ช่วย	108,200	(1,000 x 12)			
17	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยผู้ช่วย	108,200	(1,000 x 12)			
18	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยผู้ช่วย	108,200	(1,000 x 12)			
19	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยผู้ช่วย	108,200	(1,000 x 12)			
20	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยผู้ช่วย	108,200	(1,000 x 12)			
21	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยผู้ช่วย	108,200	(1,000 x 12)			
22	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยผู้ช่วย	108,200	(1,000 x 12)			

กองคลัง

23	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยผู้ช่วย	108,200	(1,000 x 12)			
24	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยผู้ช่วย	108,200	(1,000 x 12)			
25	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยผู้ช่วย	108,200	(1,000 x 12)			
26	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยผู้ช่วย	108,200	(1,000 x 12)			
27	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยผู้ช่วย	108,200	(1,000 x 12)			

พนักงานจ้างตามภารกิจ

28	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยผู้ช่วย	138,000	(1,1500 x 12)			
29	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยผู้ช่วย	138,000	(1,1500 x 12)			

กองช่าง

30	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยผู้ช่วย	138,000	(1,1500 x 12)			
31	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยผู้ช่วย	138,000	(1,1500 x 12)			
32	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยผู้ช่วย	138,000	(1,1500 x 12)			

พนักงานจ้างตามภารกิจ

[illegible]

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

[illegible]

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

[illegible]

๑๐๐ รศีกาศาสนาและวัฒนธรรม

ข้อมูลส่วนบุคคล				ชื่อ	เลขที่บัตรประชาชน	เลขที่บัตรประชาชน	เลขที่บัตรประชาชน
50		20-08-2107-001	ผู้ให้ข้อมูล	20-08-2107-001	20-08-2107-001	20-08-2107-001	20-08-2107-001
51	ผู้ให้ข้อมูล	20-08-2107-001	ผู้ให้ข้อมูล	20-08-2107-001	20-08-2107-001	20-08-2107-001	20-08-2107-001

50	บริษัท อีเอส ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)	20-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานผู้ควบคุม	ป.อ.	20-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานผู้ควบคุม	ป.อ.	158,560	(15,000 X 12)	158,560
51	บริษัท อีเอส ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)	30-2-0073	ครู	ศษ.บ.	30-2-0073	ครู	ศษ.บ.			
52	บริษัท อีเอส ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)	30-2-0349	ครู	ศษ.บ.	30-2-0349	ครู	ศษ.บ.			
53	บริษัท อีเอส ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)	30-2-0560	ครู	ศษ.บ.	30-2-0560	ครู	ศษ.บ.			

พนักงานจ้างตามภารกิจ

56			ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.	150,000	(15,000 X 12)	
57	บริษัท อีเอส ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.	20,180		
58			ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.	15,480	(15,480 X 12)	

พนักงานจ้างทั่วไป

59	บริษัท อีเอส ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.			
60	บริษัท อีเอส ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.	106,000	(9,000 X 12)	
61	บริษัท อีเอส ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.	106,000	(9,000 X 12)	
62	บริษัท อีเอส ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.	106,000	(9,000 X 12)	
63			ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.	106,000	(9,000 X 12)	
64	บริษัท อีเอส ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.	106,000	(9,000 X 12)	
65	บริษัท อีเอส ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.		ผู้ช่วยครูผู้สอน	ศษ.อ.	106,000	(9,000 X 12)	

หน่วยตรวจสอบภายใน

66		20-3-12-3205-001	ผู้ช่วยกรรมการตรวจสอบภายใน	ป.อ.	20-3-12-3205-001	ผู้ช่วยกรรมการตรวจสอบภายใน	ป.อ.	335,320	(33,532 X 12)	335,320
----	--	------------------	----------------------------	------	------------------	----------------------------	------	---------	---------------	---------

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะขบ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ กำหนดแนวทางพัฒนานักงานส่วนตำบล การพัฒนานักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม และต้องตระหนักถึง การพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ประกอบกับในการพัฒนานักงานส่วนตำบลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักรงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น และลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ได้ประกาศใช้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

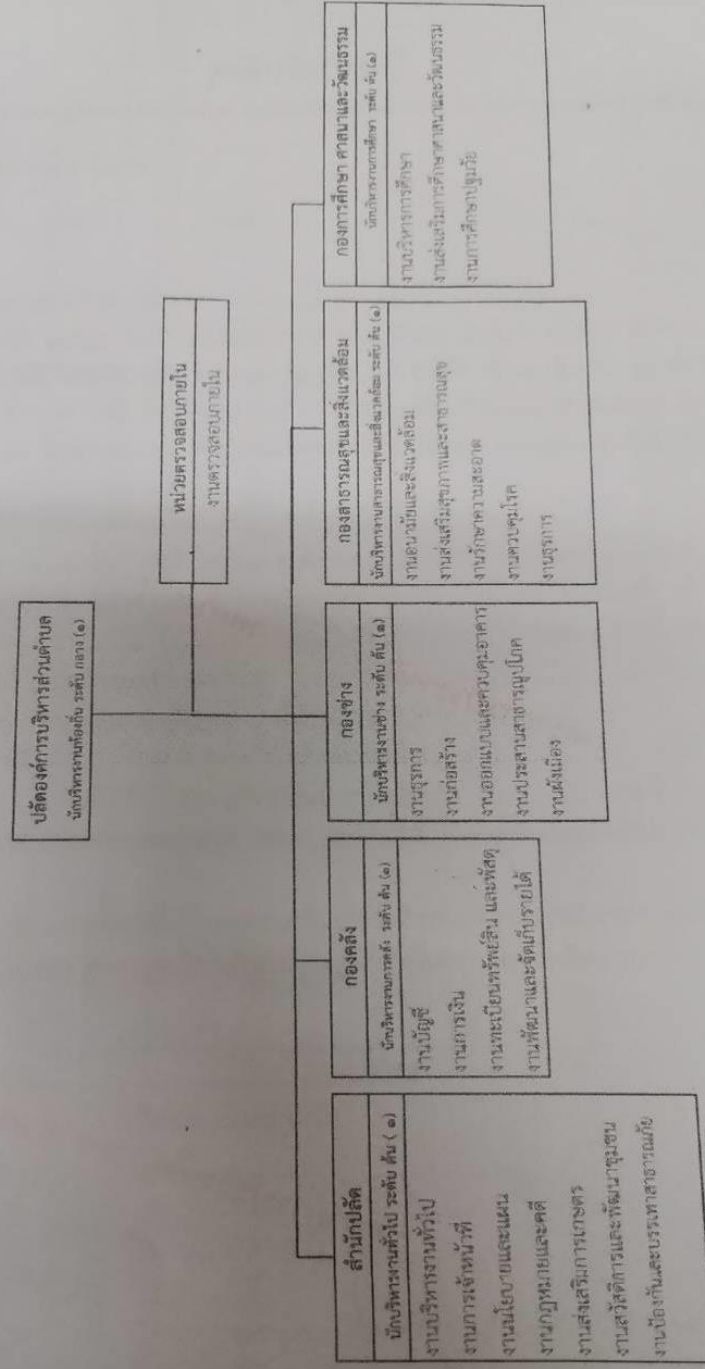
- ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มิคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

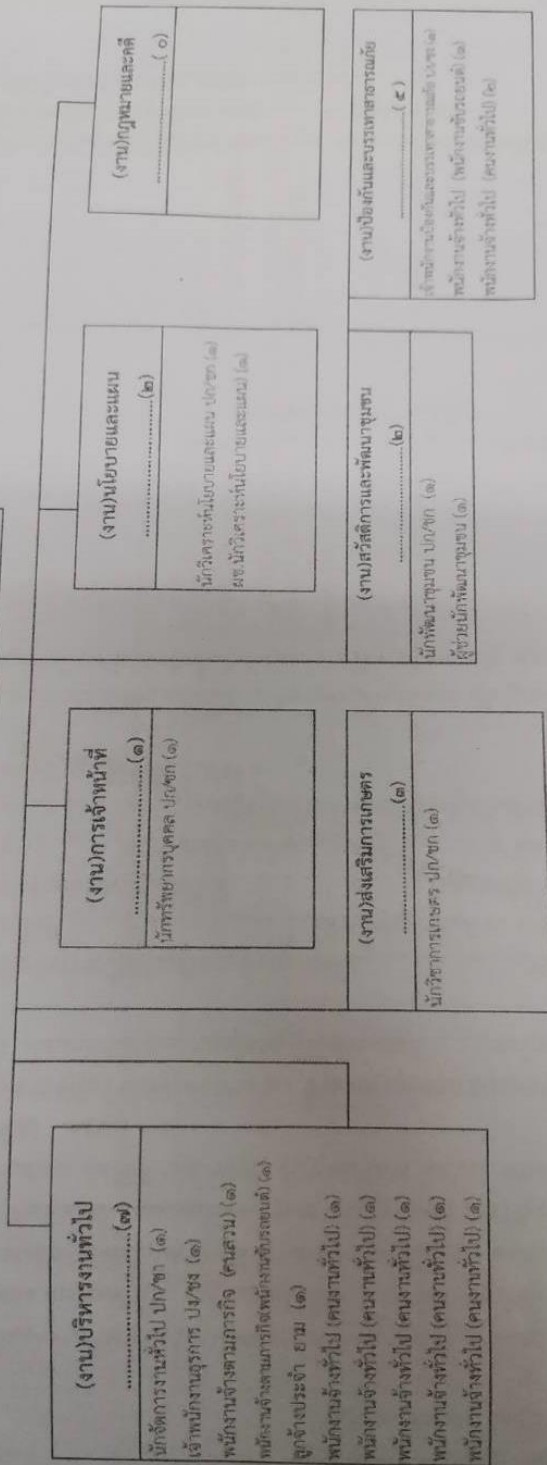
โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักงานปลัด

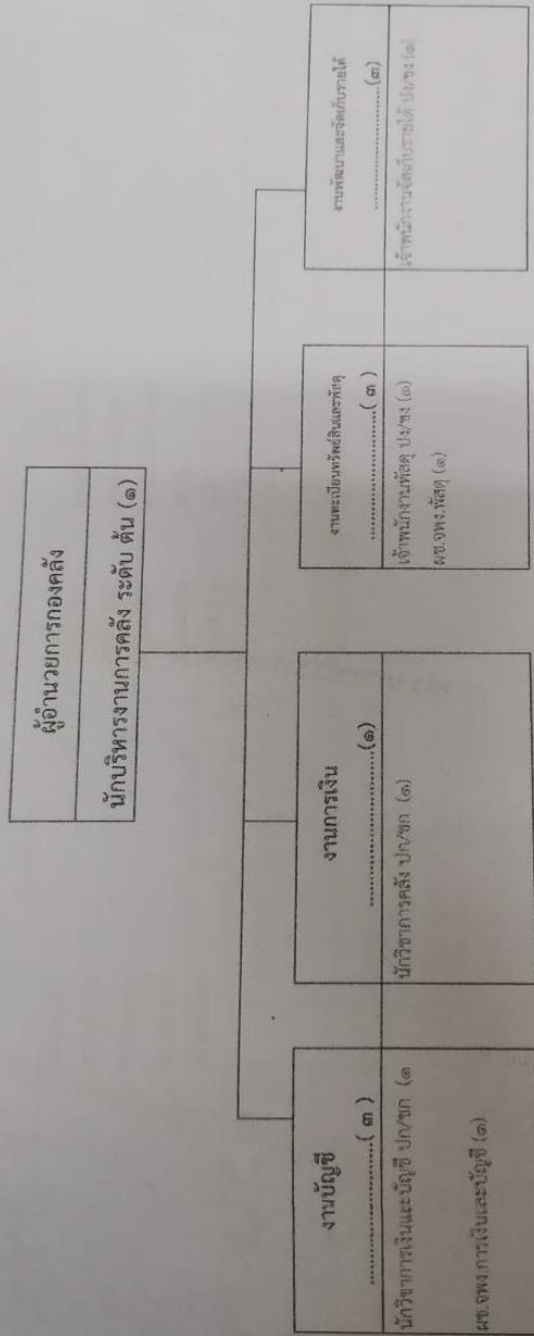
หัวหน้าสำนักงานปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (๑)



อัตรา ณ ปัจจุบัน

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป		ผู้ช่วยประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำบล	กลาง	สูง		ปก	ชก	ชกพิเศษ	ชช.	ปง	ชง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	๑	-	-	-	๑	๑	๔	๗	๑๗

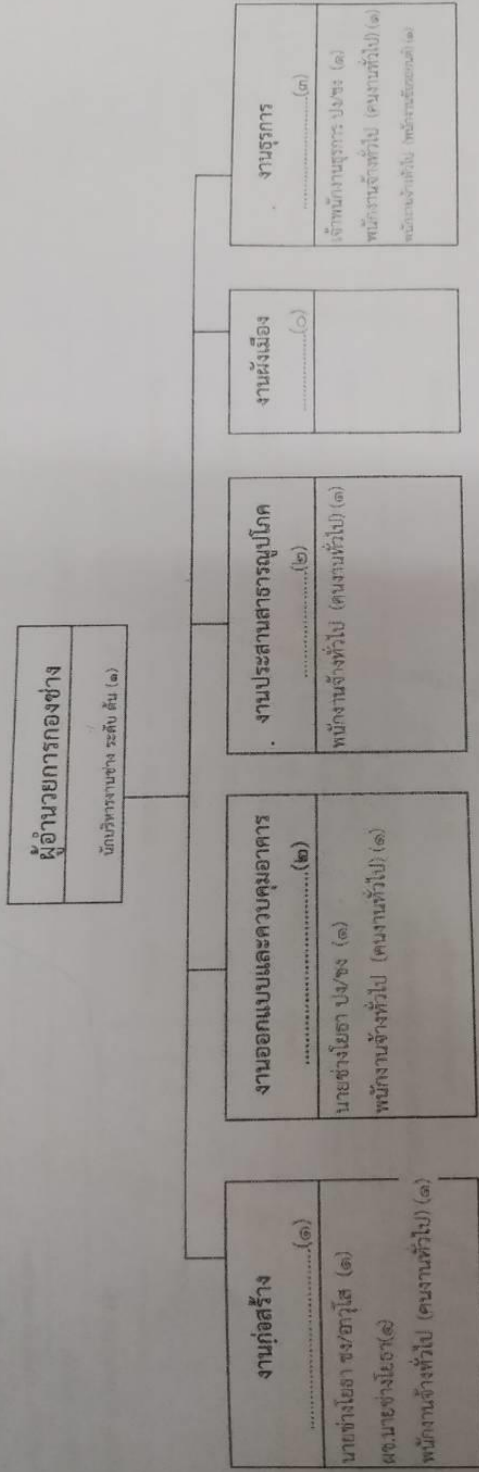
โครงสร้างองค์กร



อัตรา ณ ปัจจุบัน

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป		พิเศษ	รวม
	ต้น	กลาง	สูง		ปก	ชก	ชก.พิเศษ	ชช.	ชก	ชช		
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๓

โครงสร้างกองช่าง



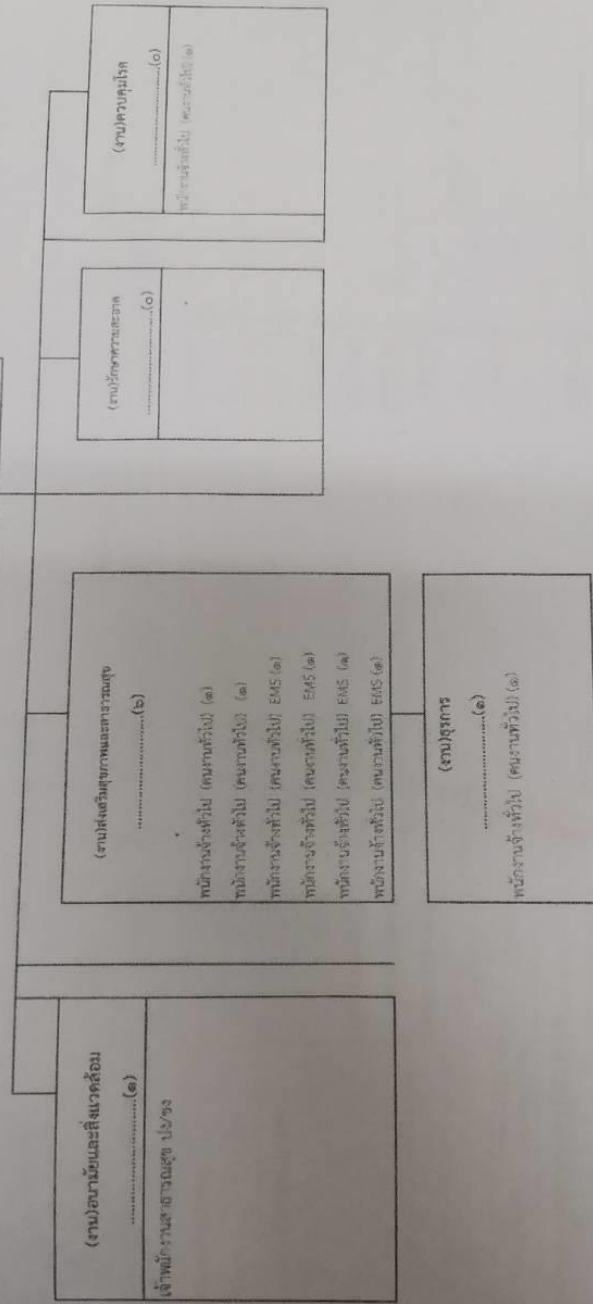
อัตรา ณ ปัจจุบัน

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		สูงประจำประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำบล	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพิเศษ	ชช.	ปง	ชง	อาวุโส		คำสั่ง	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕	๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

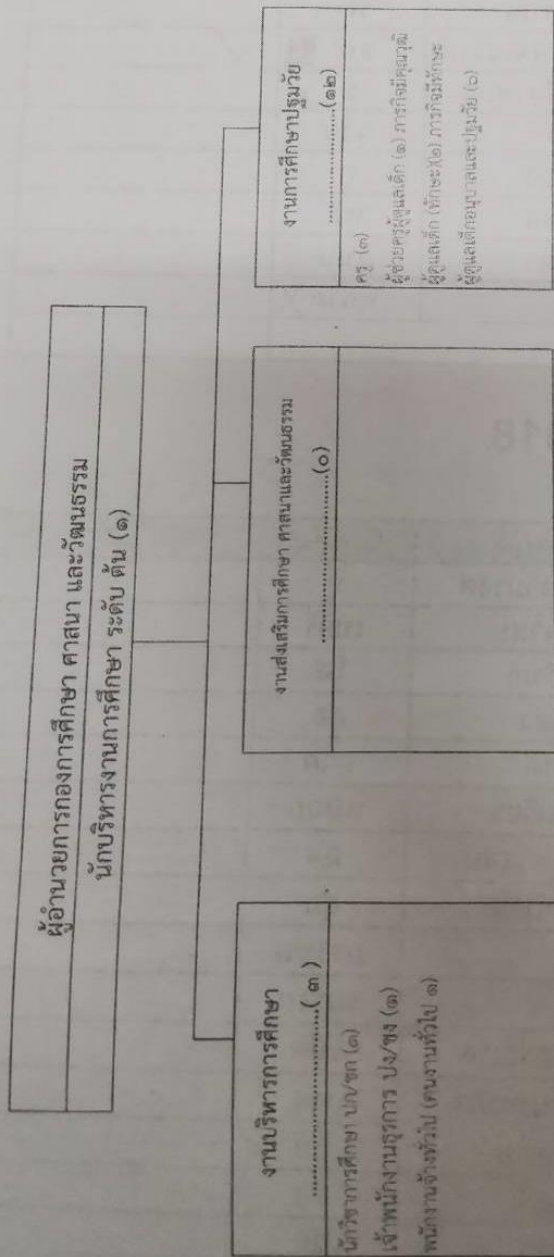
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (๑)



อัตรา ณ ปัจจุบัน

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	พิเศษ	ชช.	ปง	ชง	อาวุโส	ผู้จ้างประจำ		ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๘	๙

โครงสร้างกองการศึกษาและวัฒนธรรม



อัตรา ณ ปัจจุบัน

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			บุคลากรประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพิเศษ	ชช.	ปง	ชง	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป		
จำนวน	.	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	๑๒	

ครู			
ครูผู้ช่วย	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	
-	๓	-	