

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง
อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือนค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทองได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

ตุลาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๗
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอยะบوري จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใดๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) คือแผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วน ตำบลไทรทอง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทองได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ไทรทอง ที่ ๓๑๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๕ และ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพ ปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตาม ภารกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดย มุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตาม หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ใน อนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุ

ของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทองสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน

ตำบลไทรทอง ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ประวัติความเป็นมาของตำบลไทรทอง

ตำบลไทรทองมีประวัติความเป็นมาโดยตำบลไทรทองได้แยกออกมาจากตำบลชัยบุรี เมื่อประมาณ ๑๘ ปี มาแล้ว ตามประวัติเล่าสืบกันมาว่า “ไทรทอง” เมื่อก่อนเป็นหมู่บ้านเรียกว่า บ้านสองแพรก ในหมู่บ้านมีต้นไทรใหญ่อยู่ต้นหนึ่งมีกิ่งใหญ่สองกิ่ง ต่อมาได้มีหญิงสาวสองคนเดินทางมาและได้หยุดพักบริเวณใต้ต้นไทรใหญ่นั้น และได้นอนหลับและฝันว่ามีชายชรามาบอกให้ชุดทองใต้ต้นไทรนั้น และเมื่อหญิงสาวตื่นขึ้นมาก็ได้ชุดทองใต้ต้นไทรนั้น ปรากฏว่าได้พบทองฝังอยู่ใต้ต้นไทรนั้นจริง เมื่อข่าวรู้ถึงชาวบ้านในละแวกนั้น จึงทำให้มีการแยกออกมาจากตำบลชัยบุรีมาตั้งเป็นตำบลใหม่ ได้ชื่อว่า ตำบลไทรทอง เป็นชุมชนพื้นบ้านตั้งแต่ดั้งเดิมมาจนถึงปัจจุบันนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ได้ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ปีพุทธศักราช ๒๕๓๙ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป เล่มที่ ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง. ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙

ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑ บ้านบางปาน ตำบลไทรทอง อำเภอยะบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอยะบุรี และทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระยะทางอยู่ห่างจากจังหวัดสุราษฎร์ธานีประมาณ ๑๒๐ กิโลเมตร และตั้งอยู่ห่างจากอำเภอยะบุรีประมาณ ๙ กิโลเมตร มีถนนหลวงหมายเลข ๔๐๓๗ ผ่านหน้าองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง เป็นถนนสายเดียวที่ใช้เดินทางไปอำเภอยะบุรี และอำเภอพระแสง ซึ่งอยู่ทางทิศเหนือของตำบลส่วนทางทิศใต้ของตำบลก็จะใช้ถนนสายนี้เดินทางไปจังหวัดกระบี่

เนื้อที่ และอาณาเขต

ตำบลไทรทองมีเนื้อที่ทั้งสิ้น ๖๕,๐๐๐ ไร่ หรือประมาณ ๑๐๔ ตารางกิโลเมตร

อาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้

- ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลชัยบุรี อำเภอยะบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่บริเวณพิกัด M K ๙๓๘๓๓๗ ที่สันเขาพนมเบญจา (เขายิงหมี่) ไปทางทิศตะวันออก ตามแนวกิ่งกลางลำคลองพังกลางถึงบริเวณพิกัด N K ๐๒๓๓๑๘ ระยะทางประมาณ ๙ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงบริเวณพิกัด N K ๐๓๙๒๙๑ ระยะทางประมาณ ๓ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือถึงประมาณพิกัด N K ๐๔๖๒๘๘ ระยะทางประมาณ ๑ กิโลเมตร ตรงไปทางทิศตะวันออกเป็นแนวตรง ผ่านเขาเพร้ง (เขาหัด) ถึงบริเวณพิกัด N K ๑๓๕๒๙๐ ไปสิ้นสุดที่ช่องเขาบางเขิน (บางเคียน) ที่บริเวณพิกัด N K ๒๒๐๓๐๐ ระยะทางประมาณ ๑๙ กิโลเมตร เป็นจุดสิ้นสุด รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ ๓๒ กิโลเมตร
- ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลสินเจริญ อำเภอพระแสง จังหวัด สุราษฎร์ธานี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากช่องเขาบางเขิน (บางเคียน) ที่บริเวณพิกัด N K ๒๒๐๓๐๐ ไปทางทิศใต้ ตามแนว

สันเขาปละ เขาท่อม สิ้นสุดที่ช่องเขาท่อมที่บริเวณพิกัด N K ๒๒๘๒๔๕ เป็นจุดสิ้นสุด รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๖ กิโลเมตร

- ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลเขาดิน ตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากช่องเขาท่อมที่บริเวณ N K ๒๒๘๒๔๕ ตรงไปทางทิศตะวันตก ถึงบริเวณพิกัด N K ๑๘๔๒๔๙ ระยะทางประมาณ ๔.๕ กิโลเมตร วกลงตามแนวคลองโอง ถึงบริเวณพิกัด N K ๑๖๑๒๓๙ ระยะทางประมาณ ๒.๕ กิโลเมตร แล้วตรงไปทางทิศตะวันตก ถึงปากคลองโองที่บริเวณพิกัด N K ๐๘๕๒๔๓ ระยะทางประมาณ ๗.๕ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันตกตามแนวคลองไทรห้อยสายนอก ถึงบ้านไทรห้อยที่บริเวณพิกัด N K ๐๓๐๒๕๐ ระยะทางประมาณ ๕.๕ กิโลเมตร ตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ไปสิ้นสุดที่ห้วยแม่หมูที่บริเวณพิกัด M K ๙๔๕๓๑๐ ระยะทางประมาณ ๘ กิโลเมตร เป็นจุดสิ้นสุด รวมระยะทางทิศใต้ประมาณ ๒๘ กิโลเมตร

- ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากห้วยแม่หมู บริเวณพิกัด M K ๙๔๕๓๑๐ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ตามแนวเทือกเขาพนมเบญจา (เขายิงหมี่) ไปตามแนวเขตแบ่งระหว่างจังหวัดกระบี่ กับจังหวัดสุราษฎร์ธานี ไปสิ้นสุดที่แนวเขตตำบลชัยบุรีที่บริเวณพิกัด M K ๙๓๘๓๓๗ เป็นจุดสิ้นสุด รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๕ กิโลเมตร (ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๐ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๔ ตอนพิเศษ ๑๑๗ ง หน้า ๑๗๓ - ๑๗๕)

ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทองมีลักษณะพื้นที่กว้าง เป็นที่ราบสลับกับภูเขา สูงต่ำตามลักษณะพื้นที่ ในหน้าฝนจะมีฝนตกชุกมากทำให้เกิดอุทกภัยน้ำท่วมในบางพื้นที่ ส่วนในหน้าแล้งจะขาดแคลนน้ำใช้ และเพื่อการเกษตร พื้นที่ส่วนมากเหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม พื้นที่เพาะปลูกส่วนมากจะเป็นยางพาราและปาล์มน้ำมัน การปลูกพืชผักจะมีบ้างเล็กน้อย

ตำบลไทรทองมีลำคลองทั้งหมด ๘ สาย รวมระยะทางประมาณ ๒๙ กิโลเมตร พื้นที่ตำบลไทรทองมีพื้นที่ท่องเที่ยว คือ ถ้ำหอมซึ่งเป็นถ้ำที่สวยงามและได้ขึ้นเป็นแหล่งท่องเที่ยวของ จังหวัด สุราษฎร์ธานี แต่ ไม่ได้รับการดูแลรักษาเท่าที่ควร และใกล้ ๆ ถ้ำหอมจะมีป้าธรรมชาติและสระน้ำขนาดใหญ่ ซึ่งประชาชน เรียกว่า ป่าสระ อยู่ในเขตหมู่ที่ ๘ บ้านสระแก้ว ตำบลไทรทอง ถ้าได้รับการพัฒนามาก็คจะเป็นแหล่งท่องเที่ยว ทางธรรมชาติได้ดีและเป็นสถานที่พักผ่อนที่ดี

ลักษณะภูมิอากาศ

พื้นที่ตำบลไทรทอง มีลักษณะภูมิอากาศแบบร้อนชื้น หน้าฝนจะมีฝนตกชุกมากทำให้เกิดอุทกภัยน้ำท่วมในบางพื้นที่ ส่วนในหน้าแล้งจะขาดแคลนน้ำใช้ และน้ำสำหรับทำการเกษตร

ลักษณะของดิน

เป็นดินที่ลึกมากมีการระบายน้ำได้ดีหรือปานกลาง เป็นดินเนื้อละเอียดถึงละเอียดปานกลาง มีความอุดมสมบูรณ์ปานกลางถึงต่ำ พบในพื้นที่ลาดชันเล็กน้อย และมักอยู่ใกล้ลำน้ำมีความเหมาะสม กับการปลูกยางพาราและปาล์มน้ำมัน

ลักษณะของแหล่งน้ำ

พื้นที่ตำบลไทรทอง มีแหล่งน้ำที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น คลอง หนอง บึง ห้วย และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ได้แก่ อ่างเก็บน้ำ ประปาหมู่บ้าน เป็นต้น

ลักษณะของป่าและป่าไม้

- ป่าธรรมชาติสระแก้ว, ป่าสระน้ำ ซึ่งเป็นแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในหมู่ที่ ๘ บ้านสระแก้ว - ถ้าหอม, ป่าไม้ ซึ่งเป็นถ้ำที่สวยงามและได้ขึ้นเป็นแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสุราษฎร์ธานี - ป่าพรุเตย หมู่ที่ ๕ ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และเป็นสถานที่ศึกษาสมุนไพร - น้ำตกโดนหมู่ที่ ๗ เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ - น้ำตกทุ่งฟ้า หมู่ที่ ๘ เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

จำนวนประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร มีประชากรทั้งสิ้น ๗,๒๑๔ คน แยกเป็นชาย ๓,๖๗๐ คน หญิง ๓,๕๔๔ คน มีความหนาแน่น ๖๙ คน / ตารางกิโลเมตร จำนวนครัวเรือน ๒,๗๔๘ ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร(คน)		ประชากรรวม (คน)	ครัวเรือน (หลัง)
		ชาย(คน)	หญิง(คน)		
๑	บ้านบางปาน	๔๖๔	๔๙๕	๙๕๙	๔๒๐
๒	บ้านสองแพรก	๖๗๑	๖๔๙	๑,๓๒๐	๔๙๘
๓	บ้านไทรงาม	๑๘๖	๑๙๓	๓๗๙	๑๓๑
๔	บ้านควนสระ	๕๙๕	๕๕๔	๑,๑๔๙	๓๖๑
๕	บ้านควนสินชัย	๗๗๖	๗๐๔	๑,๔๘๐	๖๗๖
๖	บ้านสองแพรกใหม่	๒๕๕	๒๖๗	๕๒๒	๑๗๑
๗	บ้านคลองเพรียง	๓๔๓	๓๒๘	๖๗๑	๒๒๙
๘	บ้านสระแก้ว	๒๘๐	๓๕๔	๖๓๔	๒๖๒
รวม		๓,๖๗๐	๓,๕๔๔	๗,๒๑๔	๒,๗๔๘

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน อำเภอชัยบุรี ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ										รวม	หมายเหตุ
แรกเกิด		๑-๖ ปี		๗-๒๕ ปี		๒๖-๖๐ ปี		๖๑ ปีขึ้นไป			
ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
๔๙	๔๙	๓๒๕	๓๑๔	๑,๐๖๗	๑,๐๕๖	๑,๙๓๙	๑,๗๗๕	๒๙๖	๓๓๗	๗,๒๐๗	

ที่มา : รพ.สต.ไทรทอง ข้อมูล ณ ตุลาคม ๒๕๕๘

สภาพทางสังคม

๑.๑ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนเด็ก (คน)
๑	โรงเรียนบ้านบางปาน	๑๕๕
๒	โรงเรียนวัดสองแพรก	๑๗๖
๓	โรงเรียนบ้านควนสระ	๒๘๖
๔	โรงเรียนบ้านควนสินชัย	๑๔๙
	รวมจำนวนเด็ก	๗๖๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์		
ที่	ชื่อศูนย์เด็กเล็ก	จำนวนเด็ก (คน)
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสองแพรก	๘๐
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถ้ำหอมวิปัสสนา	๔๖
๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนสินชัย	๔๐
๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเพรียง	๔๒
	รวมจำนวนเด็ก	๒๐๘

ที่มา : สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

ด้านการเมือง/การปกครอง

๑.๑ เขตการปกครอง

จำนวนหมู่บ้านในเขตตำบลไทรทอง อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

มีทั้งหมด ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านบางปาน	มีเนื้อที่โดยประมาณ	๑๐,๑๐๗ ไร่
หมู่ที่ ๒	บ้านสองแพรก	มีเนื้อที่โดยประมาณ	๖,๔๔๖ ไร่
หมู่ที่ ๓	บ้านไทรงาม	มีเนื้อที่โดยประมาณ	๒,๘๕๒ ไร่
หมู่ที่ ๔	บ้านควนสระ	มีเนื้อที่โดยประมาณ	๗,๕๙๑ ไร่
หมู่ที่ ๕	บ้านควนสินชัย	มีเนื้อที่โดยประมาณ	๑๗,๓๓๔ ไร่
หมู่ที่ ๖	บ้านสองแพรกใหม่ มี	เนื้อที่โดยประมาณ	๘,๘๕๔ ไร่
หมู่ที่ ๗	บ้านคลองเพรียง	มีเนื้อที่โดยประมาณ	๔,๒๘๔ ไร่
หมู่ที่ ๘	บ้านสระแก้ว	มีเนื้อที่โดยประมาณ	๗,๕๓๒ ไร่

ที่มา : งานจัดเก็บรายได้ กองคลัง อบต.ไทรทอง ข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ มี.ค. ๕๙

หมายเหตุ เนื้อที่เป็นที่ดิน สปก๔-๐๑ จำนวน ๒๖,๓๒๘ จำนวน ๑,๙๕๕ แปลง จำนวน ๑,๔๕๖ ราย

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ส.ค. ๕๘

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไทรทอง จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน จำนวน ๓ แห่ง

อาชญากรรม

พื้นที่ตำบลไทรทอง มีปัญหาอาชญากรรมค่อนข้างน้อยหรือแทบจะไม่มีเลย

ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดยังคงระบาดในทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลไทรทอง ทั้ง ๘ หมู่บ้านส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มวัยรุ่นที่เป็นกลุ่มเสี่ยงและเป็นกลุ่มที่ใช้สารเสพติด ซึ่งสารเสพติดที่พบมากที่สุดจะเป็นน้ำกระท่อม

การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ได้ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนคนในชุมชนที่ยากไร้ และมีฐานะยากจนอีกทั้งผู้ที่ประสบภัยต่าง ๆ

ระบบบริการพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่ง

มีเส้นทางหลวงแผ่นดินเป็นเส้นทางคมนาคมในการเดินทางติดต่อ ๑ สาย ระหว่างอำเภอแต่ถนนทางเข้าหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน ส่วนมากเป็นลูกรังและถนนหินผุ การคมนาคมไม่สะดวก (ต้องการถนนลาดยางหรือ คสล. มากแต่ทาง อบต. มีงบประมาณไม่เพียงพอ)

๑.๒ การไฟฟ้า

จำนวนไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้านแต่ยังมีบางพื้นที่ที่ต้องการขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น

๑.๓ การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ได้ดำเนินการก่อสร้างระบบประปาให้กับหมู่บ้าน ทั้ง ๘ หมู่บ้านครอบคลุมทั้งพื้นที่

๑.๔ โทรศัพท์

การติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่ประชาชนใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่มากกว่าโทรศัพท์บ้าน

๑.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ๑ แห่ง (เอกชนดำเนินการ)

ระบบเศรษฐกิจ

๑.๑ การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่ทำอาชีพการเกษตรเป็นส่วนมากประมาณ ร้อยละ ๘๐ ซึ่งการเกษตรที่ทำกันมากได้แก่ การทำสวนยางพารา และสวนปาล์มน้ำมัน ถือเป็นอาชีพหลักของคนในพื้นที่ตำบลไทรทอง

๑.๒ การประมง

ไม่มี

๑.๓ การปศุสัตว์

- กลุ่มเลี้ยงไก่ ๕ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงปลา ๒ กลุ่ม

๑.๔ การบริการ

การบริการในพื้นที่ตำบลไทรทอง ส่วนใหญ่จะเป็นอาชีพช่างเสริมสวย ซ่อมรถจักรยานยนต์ , รถยนต์ รถโดยสารประจำทาง

๑.๕ การท่องเที่ยว

แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลไทรทอง มีดังนี้

- ป่าธรรมชาติสระแก้ว,ป่าสระน้ำ ซึ่งเป็นแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในหมู่ที่ ๘ บ้านสระแก้วเป็นป่าอนุรักษ์ธรรมชาติตามโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี - ถ้ำหอม,ป่าไม้ ซึ่งเป็นถ้ำที่สวยงามและได้ขึ้นเป็นแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔ ตำบลไทรทอง อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

- ป่าพรุเตย หมู่ที่ ๕ ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และเป็นสถานที่ศึกษาสมุนไพร - น้ำตกโดนหมู่ที่ ๗ เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ - น้ำตกทุ่งฟ้า หมู่ที่ ๘ เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑.๖ อุตสาหกรรม

- โรงงานอุตสาหกรรม ๔ แห่ง

๑.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- ปั๊มน้ำมัน ๒ แห่ง
- ร้านค้าชุมชน ๒ แห่ง
- บริษัทจำกัด ๗ แห่ง
- กลุ่มเพาะเห็ดทลายปาล์ม ๒ กลุ่ม
- กลุ่มแปรรูปอาหารประเภทผลไม้ ๑ กลุ่ม
- กลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์ ๖ กลุ่ม

๑.๘ แรงงาน

มีการนำเข้าแรงงานต่างชาตินี้เข้ามาในพื้นที่ ได้แก่ แรงงานพม่า

ข้อมูลด้านการเกษตร

๑.๑ ข้อมูลทางด้านการเกษตร (ทำสวน)

ชื่อหมู่บ้าน	ปาล์มน้ำมัน			ยางพารา		
	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนการ ผลิต	ราคาขาย โดยเฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนการ ผลิต	ราคาขาย โดยเฉลี่ย
บ้านคลองเพรียง	๖๐	๑,๕๐๐	๑,๖๐๐	๑๕๐	๑,๐๐๐	๒๕๐
บ้านควนสระ	๗๖	๑,๘๐๐	๘๓๒	๒๕๐	๑,๕๐๐	๓๕๐
บ้านควนสินชัย	๑๖๓	๑,๕๐๐	๘๐๐	๓๕๐	๑,๐๐๐	๓๕๐
บ้านไทรงาม	๔๐	๒,๐๐๐	๖๘๐	๖๐	๑,๐๐๐	๑๑๑
บ้านบางปาน	๒๓๐	๑,๘๐๐	๘๓๒	๒๐๐	๑,๕๐๐	๓๕๐
บ้านสระแก้ว	๘๓	๑,๕๐๐	๑,๖๐๐	๙๕	๑,๐๐๐	๒๕๙
บ้านสองแพรก	๒๐๐	๑,๘๐๐	๘๓๒	๒๒๗	๑,๕๐๐	๓๗๐
บ้านสองแพรกใหม่	๔๐	๒,๐๐๐	๔,๐๐๐	๙๐	๑,๐๐๐	๑๐๐

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธและมืองค์กรทางศาสนา ดังนี้

๑. วัดสองแพรก ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ต.ไทรทอง อ.ชัยบุรี จ.สุราษฎร์ธานี

๒. วัดถ้ำหอมธรรมาราม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔ ต.ไทรทอง อ.ชัยบุรี จ.สุราษฎร์ธานี

๓. สำนักสงฆ์ป่าชุมชนบ้านสระแก้ว ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ ต.ไทรทอง อ.ชัยบุรี จ.สุราษฎร์ธานี

๔. สำนักสงฆ์บ้านควนสินชัย ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ ต.ไทรทอง อ.ชัยบุรี จ.สุราษฎร์ธานี

๑.๒ ประเพณีและงานประจำปี

๑. งานวันสารทเดือนสิบ

๒. งานประเพณีชักพระ

๓. งานวันลอยกระทง

๔. งานประเพณีรดน้ำขอพรผู้สูงอายุเนื่องในวันสงกรานต์

๑.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ไซดักปลา หมู่ที่ ๗ ต.ไทรทอง

๑.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

๑. ขนมหูกจอก หมู่ที่ ๗ ต.ไทรทอง

๒. วุ้นแพนซี หมู่ที่ ๓ ต.ไทรทอง

๓. ไวน์ผลไม้บรรจุขวด หมู่ที่ ๒ ต.ไทรทอง

ทรัพยากรธรรมชาติ

๑.๑ น้ำ

แหล่งน้ำผิวดินประกอบด้วย ลำคลองต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น คลองโตรม , คลองน้ำแดง ,คลองพอดาก , คลองบางปาน นอกจากนั้นเป็นหนองน้ำและลำห้วยต่าง ๆ แหล่งน้ำใต้ดินยังมีอุปสรรคในการนำมาใช้ประโยชน์ โดยส่วนมากใช้ประโยชน์ในลักษณะของการขุดบ่อน้ำตื้น

๑.๒ ป่าไม้

มีพื้นที่ป่าไม้ที่สำคัญ คือ ป่าธรรมชาติสระแก้ว ตั้งอยู่ที่บ้านสระแก้ว หมู่ที่ ๘ และถ้ำหอม ตั้งอยู่ที่ บ้านควนสระ หมู่ที่ ๔ ซึ่งกำลังดำเนินการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

- ป่าธรรมชาติสระแก้ว , ป่าสระน้ำ พื้นที่ ๒๐๐ ไร่

- ถ้ำหอม , ป่าไม้ พื้นที่ ๑๒๖ ไร่

๑.๓ ภูเขา

ในพื้นที่ตำบลไทรทอง มีภูเขาสลับกับพื้นที่ราบโดยส่วนมากจะอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๘ บ้านสระแก้ว และหมู่ที่ ๕ บ้านควนสินชัย และหมู่ที่ ๗ บ้านคลองเพรง ซึ่งโดยสภาพทั่วไปมีลักษณะเป็นภูเขาหินเป็นส่วนมาก แต่ก็มีเป็นภูเขาหินบ้างแต่น้อย

๑.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ตำบลไทรทอง มีความอุดมสมบูรณ์ป่าไม้มีความสมบูรณ์ ชาวบ้านสามารถหาของป่าเพื่อนำมาทำเป็นอาหารและอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ แหล่งน้ำมีความสะอาดปราศจากสารปนเปื้อน

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ปัญหาถนนเพื่อการเกษตรและการขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ขรุขระ เป็นหลุม เป็นบ่อ
- ไฟฟ้าสาธารณะตามถนนหนทาง ทางร่วม ทางแยก มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ระบบประปาหมู่บ้าน มีไม่เพียงพอ จึงขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

ความต้องการของประชาชน

- ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ สร้างถนน
- จัดให้มีโทรศัพท์สาธารณะใช้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยางให้สามารถใช้ได้ตลอดปี

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดความรู้ในการรวมกลุ่มอาชีพที่เหมาะสม
- ปัญหาขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำและคุณภาพต่ำ แต่ต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
- ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ สำหรับกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- จัดตั้งร้านค้าชุมชน

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ในกลุ่มเยาวชน
- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดของ โรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ โรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาเด็กและเยาวชนมีสถานที่และอุปกรณ์กีฬาสำหรับออกกำลังกาย ไม่เพียงพอ
- การขาดโอกาสในการศึกษาต่อและการศึกษานอกระบบไม่ทั่วถึง
- เด็กและเยาวชนคนรุ่นใหม่ ไม่ให้ความสนใจในกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม เท้าที่ควร

ความต้องการของประชาชน

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- สนับสนุนงบประมาณให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส
- สนับสนุนงบประมาณ ในการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ
- ให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ โรคพิษสุนัขบ้า
- สร้างสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา ให้เด็กและเยาวชนสำหรับเล่นกีฬาด้านยาเสพติด
- ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- สนับสนุน กิจกรรมทางพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมสนับสนุน วัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้าน เพื่อเป็นการรักษาวัฒนธรรมอันดีสืบทอดยาวนาน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ปัญหาขาดความรู้ด้านการเมืองการบริหาร
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ไม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับการบริหารทางการเมือง
- ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับโครงการที่จะพัฒนาในแต่ละปี
- ปัญหา เครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงาน ไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ปัญหาประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ด้านกฎหมาย

ความต้องการของประชาชน

- จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและความรู้เกี่ยวกับ อบต. ให้กับประชาชน
- จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ
- ให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน/การบริการประชาชน
- ส่งเสริมให้ตัวแทนภาคประชาชนมีความรู้ในด้านการเมืองการบริหาร
- ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของ อบต.

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ปัญหาน้ำเสียในแม่น้ำ/คลองธรรมชาติ
- ปัญหาการบุกรุกทำลายที่สาธารณะและป่าสงวนในพื้นที่ และการถือครองกรรมสิทธิ์โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- แหล่งน้ำคลองต้นเขินมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝน
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนไม่มีความรู้เรื่องการจัดเก็บและคัดแยกขยะ

- ปัญหาน้ำกัดเซาะตลิ่งพังทลาย
- ปัญหาขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้ง

ความต้องการของประชาชน

- จัดอบรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดฝึกอบรมการจัดเก็บและการคัดแยกขยะ
- สนับสนุนโครงการปลูกป่าชุมชน และโครงการธนาคารต้นไม้
- ปรับปรุงและก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- กำจัดวัชพืชในแม่น้ำลำคลองตามธรรมชาติ
- ขุดสระเก็บน้ำ ขุดเจาะบ่อบาดาล

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทองนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทองจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทองยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๑.๔ 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) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๔) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทองได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้ เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. มีการคมนาคมที่ดี สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งที่ท้องถิ่นอำเภอและจังหวัดในภูมิภาค

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๓. ถนนไม่ได้มาตรฐาน การดูแลไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

๒. นโยบายของภาครัฐ ของรัฐบาลให้ความช่วยเหลือไม่ต่อเนื่อง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓. การเกษตรเป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤติเศรษฐกิจได้

๔. เป็นแหล่งผลิตพืชเศรษฐกิจที่ทำรายได้ที่สำคัญ ได้แก่ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา และผลไม้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตทางการเกษตร

๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

๖. ราคาผลผลิตตกต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พื้นที่เหมาะแก่การตั้งโรงงานผลผลิตพืชผลทางการเกษตร

๒. พื้นที่เหมาะแก่การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ได้แก่ วัดถ้ำหอม หมู่ที่ ๔ ป่าชุมชนบ้านสระแก้ว หมู่ที่ ๘

๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรภายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาการผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ
๔. การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นมีน้อย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นไว้ดี
๖. ประชาชนในพื้นที่มีความรักและสามัคคีกันดีและให้ความร่วมมือดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ประชาชนจึงได้รับข้อมูลข่าวสารที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง
๕. การรวมกลุ่มชาดงบประมาณในการดำเนินงาน จึงไม่สามารถดำเนินงานได้ต่อเนื่อง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ทรัพยากรธรรมชาติมีมากและมีความอุดมสมบูรณ์
๓. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เช่น วัดถ้ำหอม หมู่ที่ ๔ ป่าชุมชนบ้านสระแก้ว หมู่ที่ ๘ น้ำตกเจ็ดชั้น ป่าพรุเตย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
๔. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหายาเสพติด เช่น ภัยแล้งอุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านแหล่งน้ำ**จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการบริหารจัดการแหล่งน้ำ
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาแหล่งน้ำ
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแหล่งน้ำ
๔. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. การเกิดปัญหาน้ำท่วม ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีโอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการแหล่งน้ำ การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลทรัพยากรน้ำ

๔. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย

๕. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕. ประชาชนในพื้นที่ มีความรู้ด้านสาธารณสุขอยู่บ้างแล้ว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ประชาชนจึงได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขไม่ถูกต้อง

๒. ประชาชนยังไม่สนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านสาธารณสุข มารับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ ด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับ ที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถใน เกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการ ได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่ รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี มี โอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้อง ประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงนั้น

๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์การกิจหลัก และการกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

๖.๑.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๑.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการ จัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่ สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๑๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ การกิจกรรม

๖.๒.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการ
ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๖.๒.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการ
จัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่
สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖ (๑๕))

- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรง
มหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

- (๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒๒) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๔) งานสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงิน
- (๒) งานการบัญชี
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานก่อสร้าง
- (๒) งานสาธารณูปโภค

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑. ปัญหาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองช่าง	-งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานด้านการรักษาความสะอาด
๒. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนา และส่งเสริมการบริหาร จัดการที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาล	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานด้านกิจการสภา อบต. -งานข้อบัญญัติและระเบียบ
๓. ปัญหาด้านสังคม	ยุทธศาสตร์การพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต	สำนักปลัด อบต.	-งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลอาชีพ
๔. ปัญหาด้าน สาธารณสุข	ยุทธศาสตร์การพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต	สำนักปลัด อบต.	-งานด้านส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข
๕. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ	๑.สำนักปลัด อบต ๒.กองช่าง	-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานระบายน้ำ -งานประสานกิจการประปา
๖. ปัญหาด้าน การศึกษา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต	สำนักปลัด อบต.	-งานด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม
๗. ปัญหาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	-งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานควบคุมทางผังเมือง

ทั้งนี้จากปัญหาและความต้องการจึงสามารถกำหนดโครงสร้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีการพิจารณาจากหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จำนวน ๓๗ อัตรา ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๓ อัตรา

(๒) พนักงานครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)

(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๓ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๑๒ อัตรา)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานด้านสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานด้านกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานด้านกิจการสภา อบต. - งานด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานด้านส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานด้านการรักษาความสะอาด ๑.๒ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานด้านส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลอาชีพ - งานสวนสาธารณะ - งานด้านส่งเสริมการเกษตร - งานด้านส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๔ งานนโยบายและแผน - งานด้านนโยบายและแผน - งานด้านวิชาการ - งานด้านข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานด้านงบประมาณ	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานด้านสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานด้านกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานด้านกิจการสภา อบต. - งานด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานด้านส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานด้านการรักษาความสะอาด ๑.๒ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานด้านส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลอาชีพ - งานสวนสาธารณะ - งานด้านส่งเสริมการเกษตร - งานด้านส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๔ งานนโยบายและแผน - งานด้านนโยบายและแผน - งานด้านวิชาการ - งานด้านข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานด้านงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒ งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสำรวจและแผนที่ - งานด้านควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒ งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสำรวจและแผนที่ - งานด้านควบคุมทางผังเมือง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
-ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)									
พนักงานส่วนตำบล									
-หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
-นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
-เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
-ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานส่วนตำบล		๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
-ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
-ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ		๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของสำนักงานปลัด		๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔)									
พนักงานส่วนตำบล									
-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมพนักงานส่วนตำบล		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองคลัง		๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
พนักงานส่วนตำบล									
-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
-นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานส่วนตำบล		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด กลาง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองช่าง		๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมอัตรากำลัง ของทุกส่วนราชการ		๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	-

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตราจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๗,๗๗๐	๕๗๓,๒๔๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐
	รวม	๑	๔๗,๗๗๐	๕๗๓,๒๔๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐

๒. สำนักปลัด

๑) สำนักปลัด มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๒๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	พนักงานส่วนตำบล						
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๐,๔๘๐	๓๖๕,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
	งานนโยบายและแผน						
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๒๐,๔๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐
	งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม						
๓	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๐๐	๑๒,๕๔๐
๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๙,๕๑๐	๒๓๔,๑๒๐	๙,๗๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
	งานบริหารทั่วไป						
๕	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๒๓,๓๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐
	งานสวัสดิการสังคม						
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	งานบริหารทั่วไป						
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๙,๖๑๐	๒๓๕,๓๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๒๙๐	๑๓๕,๔๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
	งานนโยบายและแผน						
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๘,๓๑๐	๒๑๙,๗๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐
	งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม						
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๙๗๐	๑๔๓,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๙๗๐	๑๔๓,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๙๗๐	๑๔๓,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๙๗๐	๑๔๓,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๙๗๐	๑๔๓,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๙๗๐	๑๔๓,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๙๗๐	๑๔๓,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๙๗๐	๑๔๓,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๕๒๐	๑๓๘,๒๔๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๕๒๐	๑๓๘,๒๔๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๑๓๐	๑๓๓,๕๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
	รวม	๒๓	๒๑๔,๒๓๐	๒,๕๗๐,๗๖๐	๙๐,๘๔๐	๙๓,๐๖๐	๙๔,๑๔๐

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	พนักงานส่วนตำบล						
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๒๘๐
	งานการเงิน						

๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๕๕๐	๙,๑๘๐
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้						
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ						
๔	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๕๕๐	๙,๑๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	งานการเงิน						
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๓,๓๓๐	๑๕๙,๙๖๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
	งานการบัญชี						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๒,๓๓๐	๑๔๗,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้						
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๓,๓๓๐	๑๕๙,๙๖๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ						
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๕๖๐	๑๕๐,๗๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
	รวม	๘	๑๕๖,๖๘๐	๑,๘๘๐,๑๖๐	๖๗,๓๘๐	๖๙,๐๐๐	๖๙,๗๒๐

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	พนักงานส่วนตำบล						
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๒๘๐
	งานก่อสร้าง						
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	งานก่อสร้าง						
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๓๓๐	๑๕๙,๙๖๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
	งานสาธารณูปโภค						
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๔๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
	รวม	๕	๙๕,๒๓๐	๑,๑๔๒,๗๖๐	๓๔,๘๖๐	๔๓,๕๖๐	๔๔,๘๘๐

๕. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๑	๓๘,๕๓๕,๐๐๐	๔๐,๔๖๑,๗๕๐	๔๒,๔๘๔,๘๓๗

๙.๑ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง วิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ เม.ย. ๖๐) เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นายมนัส โสคติพิทย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓,๗๗๐ (๗,๐๐๐X๒)	๑	๑	๕๗๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	
	สำนักปลัด(๐๑)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒	นางสาวกุลริสา จันทวงศ์ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๖,๙๘๐ (๓,๕๐๐)	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	
	งานนโยบายและแผน																		
๓	นางสาววิลาวัลย์ เอียดเวียงสระ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๐,๔๔๐	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
	งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม																		
๔	-ว่าง- นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๐๐	๑๒,๕๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๖๒๐	๓๙๒,๑๖๐	ว่างเดิม ๒๙,๖๑๐
๕	นางสาวดารานี สุวรรณชนะ ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
	งานบริหารทั่วไป																		
๖	นางสาวจิราภรณ์ สิงหะพล นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๓,๓๔๐	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	
๗	-ว่าง- เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๑๖๐	๓๒๖,๓๔๐	ว่างเดิม ๒๔,๘๒๕

	งานสวัสดิการสังคม																		
๘	-ว่าง- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๑๖๐	๓๒๖,๓๔๐	ว่างเดิม ๒๔,๘๒๕
ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ เม.ย. ๖๐) เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) / ลด (-)			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	สำนักปลัด(๐๑)																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	งานบริหารทั่วไป																		
๙	นางสาวผกาทิพย์ พุทธสุขา ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๙,๖๑๐	๑	๑	๒๓๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๘๐๐	๒๕๔,๖๔๐	๒๖๔,๘๔๐	
๑๐	นางสาวศศิธร สิริรัตน์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๒๙๐	๑	๑	๑๓๕,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๒๐	
๑๑	นางสาวเตือนใจ อินสุวรรณ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
	งานนโยบายและแผน																		
๑๒	นางสาวกิริณา ศรีอาวูธ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘,๓๑๐	๑	๑	๒๑๙,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๘,๖๐๐	๒๓๗,๘๔๐	๒๔๗,๔๔๐	
	งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม																		
๑๓	นางสายทิพย์ ดาวกระจาย ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
๑๔	นางสาวสารภี ทวีแก้ว ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
๑๕	นางจันทนา เหนือคลอง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
๑๖	นางสาวหัตถิยา รອງรัตน์ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
๑๗	นางสาวรวิญา เขตรัตน์	-	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน

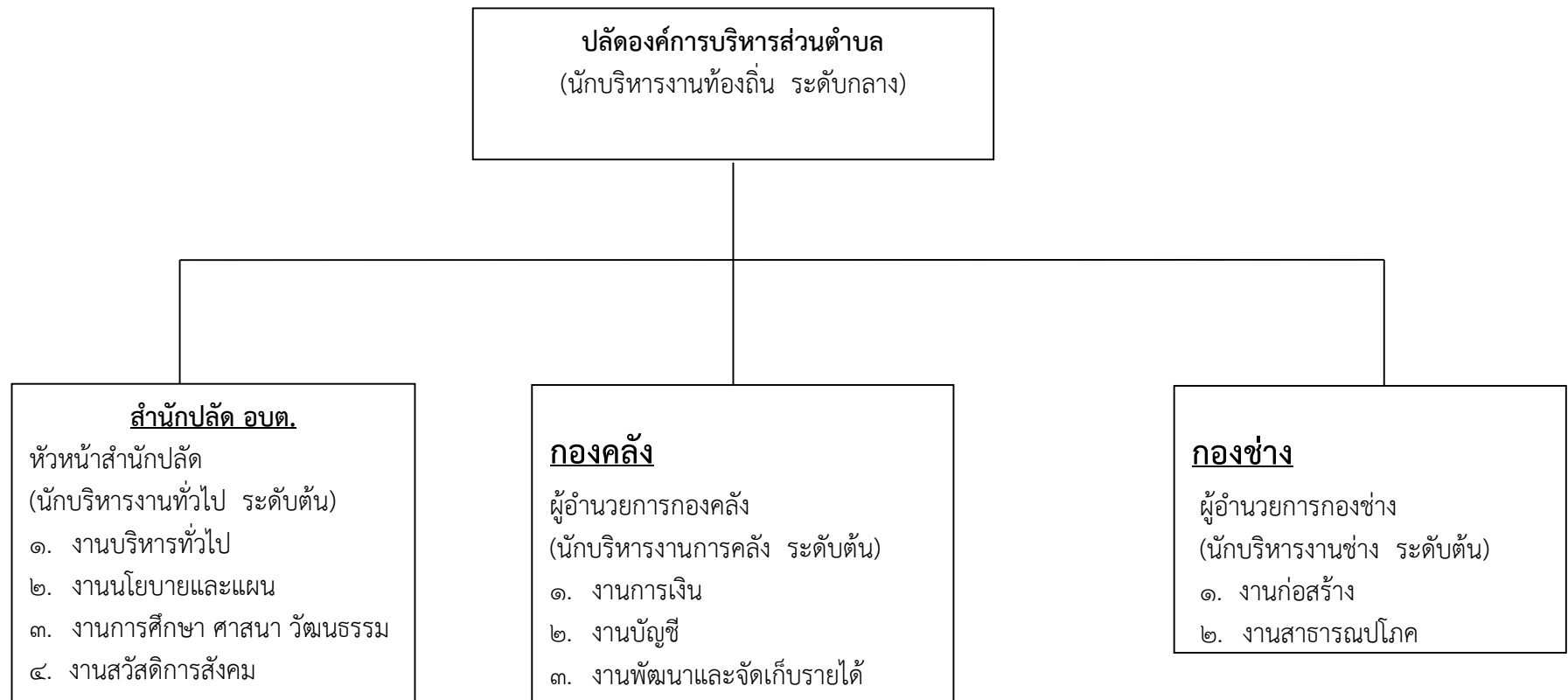
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)																		อุดหนุน
๑๘	นางวรรรลภา หอมทรัพย์ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
๑๙	นางสาวสมใจ เมืองรักษ์ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
๒๐	นางสาวสุมนทา ทองแป้น ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ เม.ย. ๖๐) เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	สำนักปลัด(๑๑)																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม																		
๒๑	นางสาวนาวิกา ประพันธ์ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
๒๒	นางสาวพีระวรรณ พุ่งกอ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
๒๓	นางสาวสาริณี ศิริรัตน์ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๐	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
๒๔	-ว่าง- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๐	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
	กองคลัง (๑๔)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒๕	-ว่าง- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๒๘๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๓,๓๘๐	๔๗๗,๖๖๐	ว่างเดิม ๓๒,๘๐๐ (๓,๕๐๐)
	งานการเงิน																		
๒๖	-ว่าง-	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๑๖๐	๓๒๖,๓๔๐	ว่างเดิม

	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี																		๒๔,๘๒๕
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้																		
๒๗	นางสาวศิริณญา หมวกสังข์ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๙,๒๐๐	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ																		
๒๘	-ว่าง- เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๑๖๐	๓๒๖,๓๔๐	ว่างเดิม ๒๔,๘๒๕

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ เม.ย.๖๐) เงินประจำ ตำแหน่ง/ค่า ตอบแทน	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) / ลด (-)			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง (๐๔)																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	งานการเงิน																		
๒๙	นางพลอยปภัส เอียนสินวีรกร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓,๓๓๐	๑	๑	๑๕๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๗๓,๑๖๐	๑๘๐,๑๒๐	
	งานบัญชี																		
๓๐	นางสาวจิรนนท์ พรรณรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๒,๓๑๐	๑	๑	๑๔๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้																		
๓๑	นางสาวจรัสศรี ฉิมภักดี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓,๓๓๐	๑	๑	๑๕๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๗๓,๑๖๐	๑๘๐,๑๒๐	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ																		
๓๒	นางสาววรรณภา ศรีจันทร์เพชร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒,๕๖๐	๑	๑	๑๕๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๓๓	-ว่าง-	ด้น	๐	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๒๘๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๓,๓๘๐	๔๗๗,๖๖๐	ว่างเดิม ๓๒,๘๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓

ปี



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

การบริหารงานขององค์การจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้บุคลากรและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะต้องประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโทรทอง จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุใหม่
โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา ใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

/(๔) ด้าน...

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีหลักการในการพัฒนาบุคคล คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง หรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น วิทยาลัยการปกครอง ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๑) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และขอคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๑) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ รับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง จะพึงต้อนรับให้ความสะดวกให้เป็นธรรมและให้การต้อนรับแก่ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม หรือกดขี่ข่มเหงประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

๖. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเองให้ ทันสมัยอยู่เสมอ

๗. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์

๘. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๙. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง พึงประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

๑๐. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ต้องมีความสามัคคี บริสุทธิ์ใจ เสียสละ และเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งตัวผู้ใหญ่ ผู้เสมอกัน และผู้น้อย

ด้านการมีส่วนร่วม

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง พึงรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนผู้เกี่ยวข้องและข้อเสนอแนะแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ

ด้านความโปร่งใส

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในกรณีทีวิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัย ที่วิญญูชน จะให้กันโดยเสนหา จากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วเพื่อดำเนินการตามควรแก่กรณี

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ต้องมีความซื่อตรงต่อหน้าที่และตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบ

/ด้าน....

ด้านความรับผิดชอบ

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ และยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิด การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่ามีความประโยชน์ต่อการพัฒนางานในงานรับผิดชอบด้วย

๔. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจะต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความคุ้มค่า

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าโดยระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติ
