

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	(๒)
สารบัญ.....	(๓)
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๒๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๕๙

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	(๒)
สารบัญ.....	(๓)
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๒๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๕๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วน

ตำบล (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 องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศึกษาได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนที่ ๕๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน | เป็นคณะทำงาน |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นคณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นคณะทำงาน |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นคณะทำงาน |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการคณะทำงาน |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท

ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบาย และแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือน ในภาคเอกชน

นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลา (FTE) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้อง พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะใน บางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Drive เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาและประเด็นต่าง ๆ (๓๖๐ Degree + Issue) เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ : Benchmark กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

อย่างไรก็ดีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน (Driver) จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีความครบถ้วน สมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จึงได้นำ ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ ดังนี้

๑.กายภาพ

๑.๑ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ทางด้านทิศใต้ของอำเภอ พระแสง และห่างจากที่ว่าการอำเภอ ประมาณ ๖ กิโลเมตร เส้นทางคมนาคมที่สำคัญ คือ ทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๔๑๑๐ (พระแสง-ทุ่งใหญ่) ถนนทางหลวงชนบท หมายเลข ๔๐๐๕ (บ้านเมรัย-โตรม) ถนนลาดยางสายเทศบาลย่านดินแดง-บ้านเมรัย ห่างจากตัวจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ ๘๗ กิโลเมตร และห่างจาก กรุงเทพมหานคร ประมาณ ๖๙๓ กิโลเมตร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน โดยส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่ม และที่ราบเชิงเขา มีความสูงจากน้ำทะเลประมาณ ๘๐ เมตร และ ๔๐ เมตร โดยทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือมีแม่น้ำตาปีแบ่งเขต พื้นที่กับตำบลคลองฉนวน อำเภอเวียงสระ และทางทิศเหนือมีคลองอิปัน แบ่งเขตคลองอิปัน ซึ่งสภาพภูมิประเทศเหมาะสำหรับการทำนาในที่ลุ่ม และปลูกพืชสวน พืชไร่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ผลไม้ต่างๆ ในที่ ดอน สภาพอากาศโดยทั่วไปเป็นเขตร้อนชื้น มีฝนตกตลอดปี สภาพดินทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย เหมาะแก่การ ทำการเกษตร ลักษณะของป่าไม้เป็นป่าธรรมชาติบริเวณพื้นที่หมู่ที่ ๗ บ้านคลองน้ำเย็นและหมู่ที่ ๙ บ้านเพชร เขาค่าย

๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑เขตการปกครอง

แบ่งเขตการปกครองเป็น ๑๐ หมู่บ้าน

๒.๒เขตการเลือกตั้ง

-เขตการเลือกตั้ง ๑ เขต

-มีหน่วยเลือกตั้งในพื้นที่ จำนวน ๑๑ หน่วยเลือกตั้ง

๓.ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๓)

หมู่ ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน (หลัง)
		ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)	
๑	บ้านโคกมะม่วง	๖๕๖	๖๓๙	๑,๒๙๕	๓๗๗
๒	บ้านกันหลา	๒๕๙	๒๘๕	๕๔๔	๑๖๕
๓	บ้านบางไผ่	๓๑๖	๓๒๙	๖๔๕	๒๐๕
๔	บ้านควนมหาชัย	๒๘๘	๒๖๔	๕๕๒	๒๑๔
๕	บ้านเมรัย	๓๗๔	๓๖๔	๗๓๘	๒๑๘
๖	บ้านปลายคลอง	๓๙๖	๔๑๑	๘๐๗	๓๐๔
๗	บ้านคลองน้ำเย็น	๕๓๔	๕๕๒	๑,๐๘๖	๓๗๗
๘	บ้านควนนิคม	๓๕๘	๓๘๓	๗๔๑	๔๑๕
๙	บ้านเพชรเขาค่าย	๓๖๒	๓๔๑	๗๐๓	๒๓๘
๑๐	บ้านโคกตะไคร้	๑๔๙	๑๕๕	๓๐๔	๘๘
รวม		๓,๖๙๒	๓,๗๒๓	๗,๔๑๕	๒๖๐๑

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

จำนวนประชากร	ชาย	หญิง	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเด็กและเยาวชน	๑,๐๐๒	๙๖๗	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากรวัยทำงาน	๒,๓๑๕	๒,๓๐๐	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๓๗๔	๔๕๖	อายุมากกว่า ๖๐ปี
รวม	๓,๖๙๑	๓,๗๒๓	

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

๔.๑.๑ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๕ แห่ง

- โรงเรียนบ้านโคกมะม่วง จัดการเรียนการสอน ระดับอนุบาล-มัธยมศึกษาปีที่ ๓ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑
- โรงเรียนบ้านเมรัย จัดการเรียนการสอน ระดับอนุบาล-ประถมศึกษาปีที่ ๖ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕
- โรงเรียนบ้านควนมหาชัย จัดการเรียนการสอนระดับอนุบาล-ประถมศึกษาปีที่ ๖ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
- โรงเรียนประชาอุทิศ จัดการเรียนการสอนระดับอนุบาล-ประถมศึกษาปีที่ ๖ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
- โรงเรียนบ้านควนนิคม จัดการเรียนการสอนระดับอนุบาล-มัธยมศึกษาปีที่ ๓ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘

๔.๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ แห่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย อายุ ๒ ปี - ๔ ปี

-๙-

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกมะม่วง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมรัย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองน้ำเย็น ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนนิยม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘

๔.๒ สาธารณสุข

๔.๒.๑ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านกันหลา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านควนมหาชัย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕

๔

๔.๒.๒ อัตราการมีสำมรดน้ำ ร้อยละ ๙๙.๖๒%

๔.๓ อาชญากรรม

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินของประชาชน ทางองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนได้ดำเนินการป้องกันโดยการติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดเสี่ยงต่างๆเพื่อป้องปรามเหตุดังกล่าว

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดภายในตำบลสินปุนพบว่าผู้ติดยาเสพติดในพื้นที่ซึ่งได้รับการบำบัดโดยงบประมาณสนับสนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและการณรงค์ผู้ติดยาเสพติดโดยงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลจำนวนผู้รับบริการสงเคราะห์

ประเภท	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
ผู้สูงอายุ	๘๓๘	
ผู้ป่วยเอดส์	๕	
ผู้พิการ	๑๖๐	

๕. ระบบการบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

- ทางหลวงชนบท ๒ สาย
- ถนนลาดยาง ๙ สาย
- ถนนคอนกรีต ๑๑ สาย
- ถนนลูกรังเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ๕๐ สาย

๕.๒ การไฟฟ้า

- ครั้วเรือนมีไฟฟ้าใช้ ๙๘%

๕.๓การประปา

-๑๐-

- ๔, ๖, ๘
- ประปาหมู่บ้านแบบบาดาล ความจุ ๑๒ ลบ.ม. จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ หมู่ที่ ๔, ๖, ๘
 - ประปาหมู่บ้านแบบบาดาล ความจุ ๒๐ ลบ.ม. จำนวน ๑๐ แห่ง ได้แก่ หมู่ที่ ๒, ๓, ๖, ๗(๒แห่ง), ๘, ๙, (๒แห่ง), ๑๐
 - ประปาหมู่บ้านแบบผิวดินขนาดใหญ่ ความจุ ๓๐ ลบ.ม. จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ หมู่ที่ ๑, ๒, ๔, ๗
 - ประปาหมู่บ้านแบบผิวดินขนาดใหญ่มาก ความจุ ๔๕ ลบ.ม. จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ หมู่ที่ ๕
- ๕.๔โทรศัพท์
- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๑ แห่ง
 - ระบบเครือข่ายสัญญาณโทรศัพท์ครอบคลุมพื้นที่ ๕.๕ไปรษณีย์การสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุ ครุภัณฑ์
 - ไปรษณีย์อำเภอพระแสง

๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑การเกษตร

- พื้นที่ทั้งหมด ๔๓,๕๗๐ ไร่
- พื้นที่ทำการเกษตร ประมาณ ๔๐,๐๐๐ ไร่

๖.๒การประมง

- มีการเลี้ยงสัตว์น้ำเพื่อเป็นอาชีพเสริมในระดับครัวเรือน

๖.๓การปศุสัตว์

- มีการเลี้ยงสัตว์ เช่น เลี้ยงไก่ เลี้ยงเป็ด เลี้ยงโค และกระบือ เพื่อเป็นอาชีพเสริมในครัวเรือน

๖.๔อุตสาหกรรม

- โรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมัน จำนวน ๒ โรง ได้แก่ บริษัทปาล์มทองคำ จำกัด, บริษัทเอสพีโอ อะโกรอินดัสตรี จำกัด

๖.๕การท่องเที่ยว

- แหล่งน้ำธรรมชาติ วังน้ำโตน หมู่ที่ ๙ บ้านเพชรเขาค่าย และป่าต้นน้ำห้วยแม่ชี หมู่ที่ ๗

๖.๖การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพอื่น

- ปั้มน้ำมัน จำนวน ๔ แห่ง
- ตลาดนัดชุมชน จำนวน ๒ แห่ง
- กลุ่มเครื่องแกงสตรีตำบลสินปุน
- กลุ่มเครื่องแกง หมู่ที่ ๕ บ้านเมรัยและหมู่ที่ ๗
- กลุ่มส่งเสริมอาชีพชุมชน หมู่ที่ ๖

๖.๗แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๘-๖๐ ปี อยู่ในวัยแรงงาน จำนวน ๔,๕๔๕ คน และมีแรงงานต่างด้าวเข้ามารับจ้างทำสวนและงานรับจ้างอื่นๆ

-๑๑-

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน

หมู่ ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			พื้นที่เพาะปลูก พืชเศรษฐกิจ (ไร่)
		ชาย(คน)	หญิง(คน)	จำนวน ครัวเรือน (หลัง)	
๑	บ้านโคกมะม่วง	๖๓๔	๖๓๒	๑,๒๖๖	๕,๓๕๓
๒	บ้านกันทลา	๒๕๙	๒๘๗	๕๔๖	๓,๒๖๕
๓	บ้านบางไผ่	๓๒๐	๓๑๔	๖๓๔	๓๗๙๐
๔	บ้านควนมหาชัย	๒๖๙	๒๕๕	๕๒๔	๓๒๕๑
๕	บ้านเมรัย	๓๗๐	๓๖๓	๗๓๓	๔๕๘๓
๖	บ้านปลายคลอง	๓๙๔	๔๐๗	๘๐๑	๒๑๖๑
๗	บ้านคลองน้ำเย็น	๕๑๖	๕๕๑	๑,๐๖๗	๗๖๗๒
๘	บ้านควนนิยม	๓๓๐	๓๖๙	๖๙๙	๓๔๕๑
๙	บ้านเพชรเขาค่าย	๓๔๘	๓๓๙	๖๘๗	๔๖๔๒
๑๐	บ้านโคกตะไคร้	๑๔๗	๑๕๑	๒๙๘	๑๙๓๖
รวม		๓,๕๘๗	๓,๖๖๘	๒,๕๐๒	๔๐,๑๐๓

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

-พื้นที่ทั้งหมด ๔๓,๕๗๐ ไร่

-พื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ทั้งหมด ๔๐,๑๐๓ ไร่ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์

๒๕๕๙) ประกอบด้วย

(๑) ยางพารา จำนวน ๒๕,๑๔๒ ไร่

(๒) ปาล์มน้ำมัน จำนวน ๑๔,๗๑๓ ไร่

(๓) ทุเรียน จำนวน ๗๓ ไร่

(๔) มังคุด จำนวน ๔๑ ไร่

(๕) เงาะ จำนวน ๔๐ ไร่

(๖) ลองกอง จำนวน ๖๐ ไร่

(๗) ส้มโอ จำนวน ๓๔ ไร่

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

-แหล่งน้ำธรรมชาติ

(๑) แม่น้ำ ๑ สาย (แม่น้ำตาปี)

(๒) ทั่วย/ลำธาร ๑๘ แห่ง

-๑๒-

(๓) คลอง ๔ แห่ง (คลองอิปัน/คลองกันหลา/คลองหินปูน/คลองทั่วยลิก)

(๔) หนองน้ำ/บึง ๔ แห่ง

-แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

(๑) อ่างเก็บน้ำ ๑ แห่ง

(๒) ฝายน้ำล้น ๖ แห่ง

(๓) สระน้ำ ๗ แห่ง

(๔) บ่อน้ำตื้น ๒๕ แห่ง

(๕) บ่อบาดาล ๑๒ แห่ง

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค)

(๑) บ่อบาดาลสาธารณะ ๖ แห่ง

(๒) ประปาหมู่บ้าน (ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) จำนวน ๕ แห่ง

-ประปาหมู่บ้านแบบผิวดินขนาดใหญ่มาก ความจุ ๔๕ ลบ.ม. จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕

-ประปาหมู่บ้านแบบบาดาล(ถังหอแชมเปญ) ความจุ ๒๐ ลบ.ม.จำนวน ๓ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่

๒,๓,๖

-ประปาหมู่บ้านแบบบาดาล (รูปทรงลูกฟุตบอล) ความจุ ๑๒ ลบ.ม.จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่

หมู่ที่ ๖

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

-ประชาชนในตำบลสินปุนนับถือศาสนาพุทธ ๙๙ %

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

-ประเพณีชักพระ

-ประเพณีบุญสารทเดือนสิบ

-งานวันสินปุนรำลึก

-ประเพณีวันสงกรานต์

-ประเพณีวันขึ้นปีใหม่

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

-รำมโนราห์

-ยาสมุนไพรพื้นบ้าน

-กลองยาว

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

-ผลิตภัณฑ์เครื่องแกงของกลุ่มสตรี

-ผลิตภัณฑ์เครื่องแกง หมู่ที่ ๕ บ้านเมรัย

-กลุ่มส่งเสริมอาชีพชุมชน หมู่ที่ ๖

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

-มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ประกอบด้วย แม่น้ำตาปี/คลองอিপัน/น้ำตวงวังน้ำโดน หมู่ที่ ๙/ ห้วยแม่
ชี หมู่ที่ ๗/ สระน้ำบางตึง หมู่ที่ ๔/หารอ่างทอง หมู่ที่ ๑

-๑๓-

๙.๒ป่าไม้

-ป่าต้นน้ำห้วยแม่ชี หมู่ที่ ๗/ป่าไม้เขาค่าย หมู่ที่ ๗,๘/ป่าชุมชน/ป่าอนุรักษ์ หมู่ที่ ๙

๑๐.อื่นๆ

-ลูกเสือชาวบ้าน ๒ รุ่น

จำนวน ๒๑๙ คน

-ไทยอาสาป้องกันชาติ ๑ รุ่น

จำนวน ๘๐ คน

-ชุดปฏิบัติการรักษาความสงบเรียบร้อยประจำหมู่บ้าน(ชรบ.) ๑ รุ่น จำนวน ๗๐ คน

-สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) จำนวน ๓ รุ่น จำนวน ๒๙๐ คน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ พัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง

๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑วิสัยทัศน์

“องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เป็นเมืองน่าอยู่ ด้วยการบริหารจัดการที่ดี
คนมีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวนำด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี มีความร่วมมือทุกภาคส่วนของสังคม
ครอบครัวมีความอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง”

๒.๒ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งแบ่งออกเป็น ๗
ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนากาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยว

๒.๓เป้าประสงค์

๑. เศรษฐกิจเติบโตสมดุล

๒. มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึง

-๑๔-

๓. การคมนาคมสะดวกโครงสร้างพื้นฐานมั่นคง

๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมสันติสุข

๕. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

๖. ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย มีสุขภาพดี

๗. ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยวได้รับการดูแล

๒.๔ตัวชี้วัด

๑. โครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานร้อยละ ๘๐

๒. มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคครอบคลุมพื้นที่ร้อยละ ๘๐

๓. การบริการสาธารณสุขครอบคลุมพื้นที่ร้อยละ ๙๐

๔. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมร้อยละ ๘๐

๒.๕ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๒. มีน้ำอุปโภค บริโภคเพียงพอทั่วถึง

๓. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐาน

๔. ประชาชนมีความรู้วัฒนธรรมประเพณีคงอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง

๕. เป็นท้องถิ่นต้นแบบในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๖. บริการสาธารณสุขครอบคลุมพื้นที่

๗. ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวได้รับการดูแลรักษา

๒.๖กลยุทธ์

๑. ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้

๒. น้ำอุปโภค บริโภคครอบคลุมทุกครัวเรือน

๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างมีมาตรฐาน

๔. ประชาชนมีความรู้ รักษาประเพณีอันดีงาม สร้างความเข้มแข็งในชุมชน

๕. พัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากร

๖. สร้างการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณสุข

๗. ร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวโดยภาคประชาชน

๒.๗จุดยืนทางยุทธศาสตร์

-มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

-พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางคมนาคมขนส่ง ให้รองรับการค้า การลงทุน การเกษตรและพัฒนาคุณภาพชีวิต

-การบริหารจัดการเพิ่มมูลค่าพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมัน

๒.๘ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๓.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและสถานการณ์ที่มีผลต่อการพัฒนาด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

ด้าน	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
คมนาคม	จุดแข็ง -มีถนนหลายสาย มีการคมนาคมสะดวกต่อการเดินทางและขนส่ง การติดต่อสื่อสาร ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐ และเอกชน	จุดอ่อน -การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ครอบคลุมในพื้นที่ เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด -ถนนไม่ได้มาตรฐาน ดุแลไม่ทั่วถึง
	โอกาส -เนื่องจากมีพื้นที่อยู่ใกล้อำเภอพระแสงสะดวกต่อการติดต่อประสานงานต่างๆหรือหน่วยงานอื่นในอำเภอพระแสง	อุปสรรค -นโยบายภาครัฐและการช่วยเหลือไม่ต่อเนื่อง
ด้าน	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
แหล่งน้ำ	จุดแข็ง -มีแหล่งน้ำธรรมชาติ	จุดอ่อน -ในฤดูแล้งน้ำไม่เพียงพอ -ขาดแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปา -การช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้งยังไม่เต็มที่เท่าที่ควร -ไม่มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
	โอกาส -มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติเป็นทุน -หน่วยงานจากภาครัฐและเอกชน	อุปสรรค -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สังคม	จุดแข็ง -ประชาชนมีความสามัคคี -การให้ความร่วมมือของประชาชน -ประชาชนมีความหวงแหนในประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น	จุดอ่อน -ประชาชนขาดความรู้ -การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง -ขาดการรวมกลุ่ม -การอุดหนุนหรือทุนแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือผู้ด้อยโอกาสไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
	โอกาส -การช่วยเหลือจากภาครัฐมีมาก	อุปสรรค -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการมีความซับซ้อน

เศรษฐกิจ	<u>จุดแข็ง</u> -การเกษตรเป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤติเศรษฐกิจได้ -เป็นแหล่งผลิตพืชเศรษฐกิจที่ทำรายได้ที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และไม้ผล	<u>จุดอ่อน</u> -ราคาผลผลิตตกต่ำ -ต้นทุนการผลิตสูง -ไม่มีตลาดรองรับการผลิต
	<u>โอกาส</u> -พื้นที่เหมาะแก่การตั้งโรงงานผลิตพืชผลทางการเกษตร	<u>อุปสรรค</u> -การดูแล ควบคุม จากหน่วยงานอื่นไม่ทั่วถึง
การบริหารจัดการ	<u>จุดแข็ง</u> -มีส่วนร่วมภาคประชาชน -เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ พร้อมเสนอปัญหาความต้องการ	<u>จุดอ่อน</u> -งบประมาณไม่เพียงพอกับความต้องการ
	<u>โอกาส</u> -ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น -การประสานงานกับภาคเอกชน	<u>อุปสรรค</u> -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ

ด้าน	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	<u>จุดแข็ง</u> -ทรัพยากรธรรมชาติมีอยู่มาก	<u>จุดอ่อน</u> -ไม่มีข้อบังคับของตำบล -ไม่มีการฟื้นฟู
	<u>โอกาส</u> -พัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยวของหมู่บ้าน/ ตำบลหรือระดับอำเภอ -การประสานงานกับภาคเอกชน	<u>อุปสรรค</u> -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</p> <p>๑.๑ แนวโน้มการกระจายอำนาจ/ข้อเสนอการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ทำให้บทบาทการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น</p> <p>๑.๒ รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่ และการบริหารราชการแบบบูรณาการ</p>	<p>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</p> <p>๑.๑ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการแทรกแซงทางการเมือง การเมืองขาดเสถียรภาพ ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๑.๒ พื้นที่ทับซ้อนระหว่างส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้</p>
<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ การขยายตลาดทางการค้าการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือน</p> <p>๒.๒ แนวทางการพัฒนาประเทศที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ ความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๒.๒ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความผันผวนของราคาสินค้าอุปโภค บริโภค แพงและสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๓ ราคาสินค้าเกษตรไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับกลไกราคาของตลาด</p> <p>๒.๔ เกษตรกรยังนิยมใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร</p> <p>๒.๕ กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง</p> <p>๒.๖ ประชาชนยังมีระบบความคิดหรือการประกอบอาชีพแบบเดิม เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว</p> <p>๒.๗ เกิดภัยพิบัติ เช่น อุทกภัย ภาวะภัยแล้ง ทำให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางด้านเกษตรกรรม</p>
<p>๓. ด้านสังคม วัฒนธรรม</p> <p>๓.๑ มีสถานศึกษาทุกระดับในพื้นที่ และมีศูนย์การเรียนรู้รุ่นนอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๓.๒ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๒ แห่งตั้งอยู่ครอบคลุมพื้นที่อย่างเพียงพอ</p> <p>๓.๓ การขยายตัวเป็นชุมชนเมือง</p> <p>๓.๔ รัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตเป็นวาระแห่งชาติ</p>	<p>๓. ด้านสังคม วัฒนธรรม</p> <p>๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่</p> <p>๓.๒ ประชากรแฝงทำให้การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลไม่สมดุลกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง เปิดรับการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น</p> <p>๓.๓ การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน</p> <p>๓.๔ ปัญหาสุขภาพจิต แหล่งอบายมุข เป็นการมอมเมาเยาวชนก่อให้เกิดปัญหาสังคม</p>

375 26/9/91

390

บาท

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๔. นโยบายของรัฐบาล	๔. นโยบายของรัฐบาล

<p>๔.๑การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ</p> <p>๔.๒การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระตุ้นการลงทุน - การดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม เช่นลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือปัจจัยการผลิต การช่วยเหลือเกษตรกรรายย่อย <p>๔.๓การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ</p>	<p>๔.๑นโยบายบางนโยบายไม่สามารถดำเนินการได้จริง</p> <p>๔.๒ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานหลายฝ่ายในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย</p>
<p>๕.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร</p> <p>๕.๒มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่</p>	<p>๕.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑กฎหมายและระเบียบต่างๆเรื่องการควบคุมมลพิษ ปัญหามลพิษทางน้ำทางอากาศ</p> <p>๕.๒ระบบรีไซเคิล</p> <p>๕.๓ระบบการกำจัดขยะ</p> <p>๕.๔ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖.เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.๑เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆและให้บริการข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๖.๒การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกสะดวกรวดเร็วขึ้น ทันท่วงทีเหตุการณ์และเวลา</p>	<p>๖.เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.๑ขาดบุคลากรที่มีความสามารถทางด้าน ICT</p> <p>๖.๒ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ ยังไม่ได้นำมาบริหารจัดการและใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ พัฒนาเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง

๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑วิสัยทัศน์

“องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เป็นเมืองน่าอยู่ ด้วยการบริหารจัดการที่ดี คนมีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวนำด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี มีความร่วมมือทุกภาคทุกส่วนของสังคม ครอบคลุมมีความอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง”

๒.๒ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งแบ่งออกเป็น ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการและอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยว

๒.๓เป้าประสงค์

๑. เศรษฐกิจเติบโตสมดุล
๒. มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึง
๓. การคมนาคมสะดวกโครงสร้างพื้นฐานมั่นคง
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมสันติสุข
๕. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)
๖. ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย มีสุขภาพดี
๗. ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยวได้รับการดูแล

-๒๐-

๒.๔ตัวชี้วัด

- ๑.โครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานร้อยละ ๘๐
- ๒.มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคครอบคลุมพื้นที่ร้อยละ ๘๐
- ๓.การบริการสาธารณสุขครอบคลุมพื้นที่ร้อยละ ๙๐
- ๔.ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมร้อยละ ๘๐

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. มีน้ำอุปโภค บริโภคเพียงพอทั่วถึง
๓. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐาน
๔. ประชาชนมีความรู้วัฒนธรรมประเพณีคงอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง
๕. เป็นท้องถิ่นต้นแบบในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๖. บริการสาธารณสุขครอบคลุมพื้นที่
๗. ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวได้รับการดูแลรักษา

๒.๖ กลยุทธ์

๑. ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้
๒. น้ำอุปโภค บริโภคครอบคลุมทุกครัวเรือน
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างมีมาตรฐาน
๔. ประชาชนมีความรู้ รักษาประเพณีอันดีงาม สร้างความเข้มแข็งในชุมชน
๕. พัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากร
๖. สร้างการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณสุข
๗. ร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวโดยภาคประชาชน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางคมนาคมขนส่ง ให้รองรับการค้า การลงทุน การเกษตรและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- การบริหารจัดการเพิ่มมูลค่าพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมัน

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

-๒๑-

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและสถานการณ์ที่มีผลต่อการพัฒนาด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

ด้าน	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
คมนาคม	จุดแข็ง -มีถนนหลายสาย มีการคมนาคมสะดวกต่อการเดินทางและขนส่ง การติดต่อสื่อสาร ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐ และเอกชน	จุดอ่อน -การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ครอบคลุมในพื้นที่ เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด -ถนนไม่ได้มาตรฐาน ดูแลไม่ทั่วถึง
	โอกาส -เนื่องจากมีพื้นที่อยู่ใกล้อำเภอพระแสงสะดวกต่อการติดต่อประสานงานต่างๆหรือหน่วยงานอื่นในอำเภอพระแสง	อุปสรรค -นโยบายภาครัฐและการช่วยเหลือไม่ต่อเนื่อง

ด้าน	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
แหล่งน้ำ	จุดแข็ง -มีแหล่งน้ำธรรมชาติ	จุดอ่อน -ในฤดูแล้งน้ำไม่เพียงพอ -ขาดแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปา -การช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้งยังไม่เต็มที่เท่าที่ควร -ไม่มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
	โอกาส -มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติเป็นทุน -หน่วยงานจากภาครัฐและเอกชน	อุปสรรค -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สังคม	จุดแข็ง -ประชาชนมีความสามัคคี -การให้ความร่วมมือของประชาชน -ประชาชนมีความห่วงใยในประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่น	จุดอ่อน -ประชาชนขาดความรู้ -การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง -ขาดการรวมกลุ่ม -การอุดหนุนหรือทุนแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือผู้ด้อยโอกาสไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
	โอกาส -การช่วยเหลือจากภาครัฐมีมาก	อุปสรรค -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการมีความซับซ้อน

-๒๒-

เศรษฐกิจ	จุดแข็ง -การเกษตรเป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤติเศรษฐกิจได้ -เป็นแหล่งผลิตพืชเศรษฐกิจที่ทำรายได้ที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และไม้ผล	จุดอ่อน -ราคาผลผลิตตกต่ำ -ต้นทุนการผลิตสูง -ไม่มีตลาดรองรับการผลิต
	โอกาส	อุปสรรค

	-พื้นที่เหมาะแก่การตั้งโรงงานผลิตพืชผลทางการเกษตร	-การดูแล ควบคุม จากหน่วยงานอื่นไม่ทั่วถึง
การบริหารจัดการ	จุดแข็ง -มีส่วนร่วมภาคประชาชน -เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ พร้อมเสนอปัญหาความต้องการ	จุดอ่อน -งบประมาณไม่เพียงพอกับความต้องการ
	โอกาส -ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น -การประสานงานกับภาคเอกชน	อุปสรรค -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ

ด้าน	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	จุดแข็ง -ทรัพยากรธรรมชาติมีอยู่มาก	จุดอ่อน -ไม่มีข้อบังคับของตำบล -ไม่มีการฟื้นฟู
	โอกาส -พัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยวของหมู่บ้าน/ ตำบลหรือระดับอำเภอ -การประสานงานกับภาคเอกชน	อุปสรรค -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

-๒๓-

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง
วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑.ด้านการเมืองการปกครอง ๑.๑ แนวโน้มการกระจายอำนาจ/ข้อเสนอการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ทำให้บทบาทการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น	๑.ด้านการเมืองการปกครอง ๑.๑ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการแทรกแซงทางการเมือง การเมืองขาดเสถียรภาพ ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง

<p>๑.๒ รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่ และการบริหารราชการแบบบูรณาการ</p>	<p>๑.๒ พื้นที่ทับซ้อนระหว่างส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงานได้</p>
<p>๒.ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ การขยายตลาดทางการค้าการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือน</p> <p>๒.๒ แนวทางการพัฒนาประเทศที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>๒.ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ ความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๒.๒ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความผันผวนของราคาสินค้าอุปโภค บริโภค แพงและสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๓ ราคาสินค้าเกษตรไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับกลไกราคาของตลาด</p> <p>๒.๔ เกษตรกรยังนิยมใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร</p> <p>๒.๕ กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง</p> <p>๒.๖ ประชาชนยังมีระบบความคิดหรือการประกอบอาชีพแบบเดิม เช่นการปลูกพืชเชิงเดี่ยว</p> <p>๒.๗ เกิดภัยพิบัติ เช่น อุทกภัย ภาวะภัยแล้ง ทำให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางด้านเกษตรกรรม</p>
<p>๓.ด้านสังคม วัฒนธรรม</p> <p>๓.๑ มีสถานศึกษาทุกระดับในพื้นที่ และมีศูนย์การเรียนรู้รุ่นนอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๓.๒ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๒ แห่งตั้งอยู่ครอบคลุมพื้นที่อย่างเพียงพอ</p> <p>๓.๓ การขยายตัวเป็นชุมชนเมือง</p> <p>๓.๔ รัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ</p>	<p>๓.ด้านสังคม วัฒนธรรม</p> <p>๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่</p> <p>๓.๒ ประชากรแฝงทำให้การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลไม่สอดคล้องกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง เบียดบังการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น</p> <p>๓.๓ การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน</p> <p>๓.๔ ปัญหาเสพติด แห้งอบายมุข เป็นการมอมเมาเยาวชนก่อให้เกิดปัญหาสังคม</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๔.นโยบายของรัฐบาล</p> <p>๔.๑ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ</p> <p>๔.๒ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระตุ้นการลงทุน - การดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม เช่นลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือปัจจัยการผลิต การช่วยเหลือเกษตรกรรายย่อย 	<p>๔.นโยบายของรัฐบาล</p> <p>๔.๑ นโยบายบางนโยบายไม่สามารถดำเนินการได้จริง</p> <p>๔.๒ ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานหลายฝ่ายในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย</p>

<p>๔.๓ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ</p>	
<p>๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร</p> <p>๕.๒ มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่</p>	<p>๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ กฎหมายและระเบียบต่างๆ เรื่องการควบคุมมลพิษ ปัญหามลพิษทางน้ำทางอากาศ</p> <p>๕.๒ ระบบบริไซเคิล</p> <p>๕.๓ ระบบการกำจัดขยะ</p> <p>๕.๔ ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.๑ เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ และให้บริการข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๖.๒ การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอก สะดวกรวดเร็วขึ้น ทันต่อเหตุการณ์และเวลา</p>	<p>๖. เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.๑ ขาดบุคลากรที่มีความสามารถทางด้าน ICT</p> <p>๖.๒ ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ ยังไม่ได้นำมาบริหารจัดการและใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนว่ามีปัญหาอะไรและจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
๓. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๒ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๑. การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

-ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

-ปัญหาการขาดรวมกลุ่มอาชีพ

๒. ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๔.๓ ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๑. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๔ ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๑. การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

๒. ระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๔.๕ ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๒. ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔.๖ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ปัญหาการปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๒. ปัญหาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ปัญหาคลองตื้นเขิน และมีวัชพืช

๔.๗ ปัญหาด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๒. ปัญหาขาดบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

-๒๖-

๒.ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล.,วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดก่่าจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ

๔. ความต้องการด้านน้ำดื่ม - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้มีความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖)พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน 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 โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (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) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

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))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้เป็นอย่างดี 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. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

**๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคต
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑.ระบบการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ - การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน - การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล - มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ <p>๒.ระบบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ <p>๓.อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ - ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง - มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง 	<p>๑.ระบบการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ตามไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน - พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั้งหมด - ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร - ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม <p>๒.ระบบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล <p>๓.อัตรากำลัง (พนักงาน/ลูกจ้าง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีบุคลากรไม่เพียงพอ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
---------	---------

<p>๔.การเงิน/งบประมาณ</p> <p>-การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๔.การเงิน/งบประมาณ</p> <p>-งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง</p>
<p>๕.ศักยภาพของชุมชน</p> <p>-มีกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ</p> <p>๖.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร</p> <p>-มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว</p>	<p>๕.ศักยภาพของชุมชน</p> <p>-สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบไม่เพียงพอ</p> <p>-มีกลุ่ม ไม่ทุกหมู่บ้าน สมาชิกน้อย</p> <p>๖.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>

๕.๓ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน (SWOT ANALYSIS)

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <p>-เป็นพื้นที่มีอาณาเขตติดต่อกับตัวอำเภอพระแสง</p> <p>-มีเส้นทางสายหลักเชื่อมต่อระหว่างอำเภอเวียงสระ อำเภอชัยบุรี อำเภอทุ่งใหญ่</p> <p>-บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน</p> <p>-มีสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย</p> <p>-มีความหลากหลายของสภาพพื้นที่ อันเหมาะทั้งการทำเกษตรและการประมง</p> <p>-มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรสัตว์น้ำจืด</p> <p>-ประชาชนมีการยึดถือขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น</p>	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <p>-งบประมาณจำกัด</p> <p>-เครื่องและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ</p> <p>-ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย</p> <p>-ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาน้อย</p> <p>-ฐานข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันไม่มีความพร้อมในการใช้ปฏิบัติงาน</p>
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>-นโยบายและการส่งเสริมของรัฐบาล</p> <p>-นโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>-ระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว</p> <p>-การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ</p>	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <p>-ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล</p> <p>-ปัญหาภัยการก่อการร้าย</p> <p>-การแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p>-ราคาน้ำมันสูงขึ้น</p> <p>-ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง</p> <p>-เศรษฐกิจโลกมีการชะลอตัว</p>

จุดแข็ง (Strengths) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนเป็นองค์กรขนาดกลางที่มีความคล่องตัวในการทำงาน มีการวางแผนที่ชัดเจน มีบุคลากรที่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ทำงานอย่างมีระเบียบ กฎหมายที่ชัดเจน มีการเตรียมบุคลากรในการทำหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการประชาชน

จุดอ่อน (Weakness) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ล่าช้าต่อการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทางราชการส่วนกลางมาล่าช้า และขาดสายงาน

โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย มีนโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐที่ชัดเจน และประชาชนในชุมชนมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันฉันท์เครือญาติ

อุปสรรค (Threats) นโยบายทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน นโยบายบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (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) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๑.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา 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 และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๑๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ การกิจกรรม

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

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค 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 ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (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

(๑๗))

- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่น 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 การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

- (๒๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ

ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

-๓๕-

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑๐ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) งานกิจการสภา
- (๑๐) งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานธุรการและสารบรรณ
- (๒) งานการเงิน
- (๓) งานบัญชี
- (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑)งานธุรการและงานสารบรรณ
- (๒) งานก่อสร้าง
- (๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

-๓๖-

- (๔) งานประสานสาธารณูปโภค
- (๕) งานผังเมือง

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนา
ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและ
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านการบริหารและจัดการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเมืองการบริหาร	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	*บริหารงานทั่วไป -พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุก คน กำหนดเพิ่ม นักจัดการงานทั่วไป(๑) กำหนดเพิ่ม ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี(๑) กำหนดเพิ่ม ผ.ช.จพง.พัสดุ(๑) ยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ(๑)
๒.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	*งานประสานสาธารณูปโภค -นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.(๑) -เจ้าพนักงานการประปา ปง./ชง.(๑) -ผช.เจ้าพนักงานการประปา(๒) -ผช.นายช่างไฟฟ้า(๑)
๓.ปัญหาการผลิตการตลาด รายได้และการมีงานทำ	๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิต	สำนักปลัด อบต.	*งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) -ผช.นักพัฒนาชุมชน
๔.ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย	๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสาธารณสุข		*งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -นักวิชาการสาธารณสุขปก./ชก. (๑) -ผช.นักวิชาการสาธารณสุข (๑)
๕.ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้เพื่อ การเกษตร	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านแหล่งน้ำ	สำนักปลัด อบต. กองช่าง	*งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย *งานก่อสร้าง -จพง.ป้องกันฯ ปง./ชง.(๑) -ผช.พจน.ป้องกันและบรรเทาฯ (๑) -นายช่างโยธา ปง./ชง.(๒)
๖.ปัญหาขาดความรู้เพื่อการ ปรับปรุงคุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิต	สำนักปลัด อบต.	*งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ผช.นักวิชาการศึกษา(๑) -ครู (๖) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๙)

๗.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด อบต	*งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม *งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -นักวิชาการสาธารณสุขปก./ชก. (๑) -ผช.นักวิชาการสาธารณสุข (๑)
-----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	---------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

-๓๗-

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ อัตรา - พนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง(ครู) จำนวน ๖ อัตรา กำหนดเพิ่ม นักจัดการงานทั่วไป(๑) ยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ(๑)
๓	กองคลัง	๗	
๔	กองช่าง	๖	
รวม		๓๐	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๗ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๑๓ อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๙ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๒	กองคลัง	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา กำหนดเพิ่ม ผช.จพง.การเงินและบัญชี(ผู้มีคุณวุฒิ) กำหนดเพิ่ม ผช.จพง.พัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๓	กองช่าง	๕	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา
รวม		๒๘	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๖	
๒	กองคลัง	๑	
๓	กองช่าง	๒	
	รวม	๙	

-๓๘-

แผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลั้ง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลั้งคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๖๔ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๐ อัตรา
- (๒) พนักงานครู จำนวน ๖ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๖ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๙ อัตรา)
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา

๒. อัตรากำลั้งเพิ่ม/กำหนดเพิ่มใหม่ จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- (๑) นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- (๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

๓. อัตรากำลั้งลด/ยุบเลิกตำแหน่ง

- (๑) เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑๐ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) งานกิจการสภา
- (๑๐) งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานธุรการและสารบรรณ
- (๒) งานการเงิน
- (๓) งานบัญชี
- (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

(๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

-๔๐-

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงาน ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม และเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษา เครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

(๑)งานธุรการและงานสารบรรณ

(๒) งานก่อสร้าง

(๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

(๔) งานประสานสาธารณูปโภค

(๕) งานผังเมือง

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>(๑) งานบริหารทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานนโยบายและแผน (๔) งานกฎหมายและคดี (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๖) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม (๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๙) งานกิจการสภา (๑๐)งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>(๑) งานบริหารทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานนโยบายและแผน (๔) งานกฎหมายและคดี (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๖) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม (๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๙) งานกิจการสภา (๑๐)งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ</p>	
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>(๑) งานธุรการและสารบรรณ (๒) งานการเงิน (๓) งานบัญชี (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>(๑) งานธุรการและสารบรรณ (๒) งานการเงิน (๓) งานบัญชี (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>(๑)งานธุรการและงานสารบรรณ (๒) งานก่อสร้าง (๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร (๔) งานประสานสาธารณูปโภค</p>	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>(๑)งานธุรการและงานสารบรรณ (๒) งานก่อสร้าง (๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร (๔) งานประสานสาธารณูปโภค</p>	

(๕) งานผังเมือง	(๕) งานผังเมือง	
-----------------	-----------------	--

-๕๑-

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุการเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอนการลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปี
 - ๑.๒ ที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคตสิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้
- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย ๗ วัน
 รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน
 * วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
 (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)
 ** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

-๔๒-

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
 สูตรในการคำนวณ จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชั่วโมง

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้นแต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

สรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน และภารกิจความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
 พนักงานส่วนตำบล

ลำดับ	สังกัด	ตำแหน่ง	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	อัตรากำลัง ต้องการ(คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.สินปุน	ปลัด อบต.	-	๒๑๘,๕๕๐	๒.๖๒	
๒	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	บริหารงานทั่วไป	๑๖๔,๔๐๐	๑.๙๙	
๓	สำนักปลัด	นักจัดการงานทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	๙๘,๘๗๐	๑.๑๒	กำหนดให้
๔	สำนักปลัด	นักทรัพยากรบุคคล	การเจ้าหน้าที่	๑๗๑,๗๘๐	๒.๐๗	
๕	สำนักปลัด	นักพัฒนาชุมชน	งานพัฒนาชุมชนฯ	๑๐๒,๐๐๐	๑.๒๓	
๖	สำนักปลัด	นิติกร	กฎหมายและคดี	๙๕,๒๗๐	๑.๑๕	
๗	สำนักปลัด	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	นโยบายและแผน	๑๖๐,๗๔๕	๑.๙๔	
๘	สำนักปลัด	นักวิชาการสาธารณสุข	สาธารณสุขฯ	๑๑๓,๘๘๐	๑.๓๘	
๙	สำนักปลัด	นักวิชาการศึกษา	การศึกษาฯ	๑๔๐,๓๔๐	๑.๖๙	
๑๐	สำนักปลัด	จพง.ป้องกันฯ	ป้องกันและบรรเทาฯ	๑๐๖,๒๒๐	๑.๒๘	
๑๑	สำนักปลัด	จพง.ธุรการ	บริหารงานทั่วไป	๑๐๑,๑๐๒	๑.๒๒	
๑๒	สำนักปลัด	ครู	การศึกษาฯ	๕๔๗,๒๓๐	๖.๖๑	
๑๓	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	การเงิน /บัญชี	๑๕๘,๖๔๕	๑.๙๒	
๑๔	กองคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี	การเงิน /บัญชี	๑๔๓,๘๒๕	๑.๗๔	
๑๕	กองคลัง	จพง.การเงินฯ	การเงิน /บัญชี	๑๓๐,๔๖๐	๑.๙๘	
๑๖	กองคลัง	จพง.พัสดุ	งานทะเบียนฯ	๒๐๓,๙๕๐	๓.๒๖	
๑๗	กองคลัง	จพง.จัดเก็บรายได้	งานพัฒนาและจัดเก็บฯ	๑๓๘,๗๐๐	๑.๖๘	
๑๘	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	ก่อสร้าง	๙๕,๔๓๐	๑.๑๕	

๑๙	กองช่าง	นายช่างสำรวจ	ก่อสร้าง	๑๒๖,๒๔๐	๑.๕๒	
๒๐	กองช่าง	นายช่างโยธา	ก่อสร้าง	๑๕๘,๑๔๐	๑.๙๑	
๒๑	กองช่าง	จพง.ประปา	งานประปา	๙๒,๙๘๐	๑.๑๒	
๒๒	กองช่าง	นายช่างไฟฟ้า	งานประปา	๑๑๔,๔๘๐	๑.๓๘	

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ลำดับ	สังกัด	ตำแหน่ง	งาน	เวลาดังหมดต่อปี (นาทีก)	อัตรากำลัง ต้องการ(คน)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	ผช.นักพัฒนาชุมชน	งานพัฒนาชุมชนฯ	๙๕,๓๒๐	๑.๕๑	
๒	สำนักปลัด	นักทรัพยากรบุคคล	การเจ้าหน้าที่	๘๖,๘๐๕	๑.๐๔	

-๔๓-

ลำดับ	สังกัด	ตำแหน่ง	งาน	เวลาดังหมด ต่อปี(นาทีก)	อัตรากำลัง ต้องการ(คน)	หมายเหตุ
๓	สำนักปลัด	ผช.นักวิชาการสาขาฯ	สาธารณสุขฯ	๘๔,๖๐๐	๑.๐๒	
๔	สำนักปลัด	ผช.นักวิชาการศึกษา	การศึกษาศาสนาฯ	๑๙๘,๗๘๐	๒.๔๐	
๕	สำนักปลัด	ผช.ธุรการ	บริหารงานทั่วไป	๓๒๒,๐๙๐	๓.๘๙	
๖	สำนักปลัด	ผช.จพง.ป้องกันฯ	ป้องกันและบรรเทาฯ	๑๐๔,๒๒๐	๑.๒๖	
๗	สำนักปลัด	พนักงานขับรถยนต์	บริหารงานทั่วไป	๑๓๙,๕๐๐	๑.๖๘	
๘	สำนักปลัด	ผู้ดูแลเด็ก	การศึกษาศาสนาฯ	๙๔๔,๐๖๐	๑๑.๔๐	
๙	สำนักปลัด	คณงานประจำรถขยะ	สาธารณสุขฯ	๑๗๕,๖๘๐	๒.๑๒	
๑๐	กองคลัง	ผช.ธุรการ	ธุรการและสารบรรณ	๘๗,๓๗๕	๑.๐๖	
๑๑	กองคลัง	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	งานการเงิน	๑๖๓,๖๖๐	๑.๙๘	กำหนดเพิ่ม
๑๒	กองคลัง	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒๗๐,๑๕๐	๓.๒๖	กำหนดเพิ่ม
๑๓	กองช่าง	ผช.ธุรการ	ธุรการและสารบรรณ	๙๖,๔๖๐	๑.๑๖	
๑๔	กองช่าง	ผช.นายช่างโยธา	งานก่อสร้าง	๙๐,๓๐๐	๑.๐๙	
๑๕	กองช่าง	ผช.เจ้าพนักงานประปา	ประปาสาธารณสุขภูมิภาค	๒๐๙,๕๘๐	๒.๕๓	
๑๖	กองช่าง	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ประปาสาธารณสุขภูมิภาค	๑๔๐,๘๗๐	๑.๗๑	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๗	สำนักปลัด	ภารโรง	บริหารงานทั่วไป	๙๐,๖๖๐	๑.๐๙	
๑๘	สำนักปลัด	คณงานทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	๑๖๙,๘๐๐	๒.๐๕	
๑๙	สำนักปลัด	ยาม	บริหารงานทั่วไป	๑๐๕,๙๐๐	๑.๒๗	
๒๐	สำนักปลัด	คนสวน	บริหารงานทั่วไป	๙๐,๑๒๐	๑.๐๘	
๒๑	กองคลัง	คณงานทั่วไป	พัฒนาและจัดเก็บฯ	๙๓,๓๓๐	๑.๑๓	
๒๒	กองช่าง	พนักงานผลิตน้ำประปา	ประปาสาธารณสุขภูมิภาค	๘๖,๕๘๐	๑.๐๕	

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงานรวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

-๔๔-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๔.นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นิติกร ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๑.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.ครู (คศ.๑)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	เงินอุดหนุน

พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๔.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๒๑.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

-๔๕-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๓.ผู้ดูแลเด็ก	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๒๔.คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๕.ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗.คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘.ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙.คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๑.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

๓๖.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๙.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๔๐.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑.นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

-๔๖-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๒.นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๓.เจ้าพนักงานประปา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔.นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕.นายช่างไฟฟ้า ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๔๖.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๑.พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	
๓	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๔	กองช่าง	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
รวม		๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ .

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชา

สังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว ระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการ ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วน ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้อง รอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูล ภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้ง อำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชน สามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลาย ช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบ โต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความ สนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะ สนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๓. ประกาศคณะกรรมการ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยึดเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จึงประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

(ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เรื่อง เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๑)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายภาคภูมิ ตินพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปูน
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปูน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปูน ดังนี้

๑. **สำนักปลัด** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๐ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๕ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๖ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๙ งานกิจการสภา
- ๑.๑๐ งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานธุรการและสารบรรณ
- ๒.๒ งานการเงิน
- ๒.๓ งานบัญชี
- ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานธุรการและสารบรรณ
- ๓.๒ งานก่อสร้าง
- ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค
- ๓.๕ งานผังเมือง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายภาคภูมิ ติณพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสินปุนได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนที่ ๕๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสินปุน	เป็นประธาน
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน	เป็นคณะทำงาน
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นคณะทำงาน
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นคณะทำงาน
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นคณะทำงาน
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการคณะทำงาน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท

ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบาย และแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือน ในภาคเอกชน

นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลา (FTE) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้อง พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะใน บางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง : Drive เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้าง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาและประเด็นต่าง ๆ (๓๖๐ Degree -Issue) เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ : Benchmark กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

อย่างไรก็ดีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน (Driver) จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาที่กันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖)พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน 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 ๖) 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (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) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา 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))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑.ระบบการบริหาร - มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ -การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน -การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล -มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ	๑.ระบบการบริหาร -กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ตามไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน -พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั้งหมด -ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร -ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม
๒.ระบบข้อมูล -มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ	๒.ระบบข้อมูล -ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล
๓.อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง) -บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ -ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง -มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง	๓.อัตรากำลัง (พนักงาน/ลูกจ้าง) -มีบุคลากรไม่เพียงพอ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๔.การเงิน/งบประมาณ</p> <p>-การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๔.การเงิน/งบประมาณ</p> <p>-งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง</p>
<p>๕.ศักยภาพของชุมชน</p> <p>-มีกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ</p> <p>๖.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร</p> <p>-มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว</p>	<p>๕.ศักยภาพของชุมชน</p> <p>-สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบไม่เพียงพอ</p> <p>-มีกลุ่ม ไม่ทุกหมู่บ้าน สมาชิกน้อย</p> <p>๖.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>

๕.๓ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน (SWOT ANALYSIS)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>-เป็นพื้นที่มีอาณาเขตติดต่อกับตัวอำเภอพระแสง</p> <p>-มีเส้นทางสายหลักเชื่อมต่อระหว่างอำเภอเวียงสระ อำเภอชัยบุรี อำเภอทุ่งใหญ่</p> <p>-บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน</p> <p>-มีสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย</p> <p>-มีความหลากหลายของสภาพพื้นที่ อันเหมาะทั้งการทำเกษตรและการประมง</p> <p>-มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรสัตว์น้ำจืด</p> <p>-ประชาชนมีการยึดถือขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น</p>	<p>-งบประมาณจำกัด</p> <p>-เครื่องและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ</p> <p>-ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย</p> <p>-ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา น้อย</p> <p>-ฐานข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันไม่มีความพร้อมในการใช้ปฏิบัติงาน</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>-นโยบายและการส่งเสริมของรัฐบาล</p> <p>-นโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>-ระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว</p> <p>-การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ</p>	<p>-ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล</p> <p>-ปัญหาภัยการก่อการร้าย</p> <p>-การแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p>-ราคาน้ำมันสูงขึ้น</p> <p>-ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง</p> <p>-เศรษฐกิจโลกมีการชะลอตัว</p>

จุดแข็ง (Strengths) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนเป็นองค์กรขนาดกลางที่มีความคล่องตัวในการทำงาน มีการวางแผนที่ชัดเจน มีบุคลากรที่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ทำงานอย่างมีระเบียบ ภูมิหายที่ชัดเจน มีการเตรียมบุคลากรในการทำหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการประชาชน

จุดอ่อน (Weakness) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ล่าช้าต่อการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทางราชการส่วนกลางมาล่าช้า และขาดสายงาน

โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย มีนโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐที่ชัดเจน และประชาชนในชุมชนมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันฉันท์เครือญาติ

อุปสรรค (Threats) นโยบายทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน นโยบายบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล 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 และ

ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๑๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ การกิจกรรม

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

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค 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) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๖.๒.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (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 (๑๗))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่น 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) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑๐ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) งานกิจการสภา
- (๑๐) งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลของประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานธุรการและสารบรรณ
- (๒) งานการเงิน
- (๓) งานบัญชี
- (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานธุรการและงานสารบรรณ
- (๒) งานก่อสร้าง
- (๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

(๔) งานประสานสาธาณูปโภค

(๕) งานผังเมือง

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนา
ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและ
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านการบริหารและจัดการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเมืองการบริหาร	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	*บริหารงานทั่วไป -พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุก คน กำหนดเพิ่ม นักจัดการงานทั่วไป(๑) กำหนดเพิ่ม ผช.จพง.การเงินและบัญชี(๑) กำหนดเพิ่ม ผช.จพง.พัสดุ(๑) ยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ(๑)
๒.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	*งานประสานสาธาณูปโภค -นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.(๑) -เจ้าพนักงานการประปา ปง./ชง.(๑) -ผช.เจ้าพนักงานประปา(๒) -ผช.นายช่างไฟฟ้า(๑)
๓.ปัญหาการนผลิตการตลาด รายได้และการมีงานทำ	๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิต	สำนักปลัด อบต.	*งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) -ผช.นักพัฒนาชุมชน
๔.ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย	๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสาธารณสุข		*งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -นักวิชาการสาธารณสุขปก./ชก. (๑) -ผช.นักวิชาการสาธารณสุข (๑)
๕.ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้เพื่อ การเกษตร	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านแหล่งน้ำ	สำนักปลัด อบต. กองช่าง	*งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย *งานก่อสร้าง -จพง.ป้องกันฯ ปง./ชง.(๑) -ผช.พจน.ป้องกันและบรรเทาฯ (๑) -นายช่างโยธา ปง./ชง.(๒)
๖.ปัญหาขาดความรู้เพื่อการ ปรับปรุงคุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิต	สำนักปลัด อบต.	*งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ผช.นักวิชาการศึกษา(๑) -ครู (๒) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๗)
๗.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด อบต	*งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม *งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -นักวิชาการสาธารณสุขปก./ชก. (๑) -ผช.นักวิชาการสาธารณสุข (๑)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ อัตรา - พนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง(ครู) จำนวน ๖ อัตรา กำหนดเพิ่ม นักจัดการงานทั่วไป(๑) ยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ(๑)
๓	กองคลัง	๗	
๔	กองช่าง	๖	
รวม		๓๐	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๗ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๑๓ อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๙ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๒	กองคลัง	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา กำหนดเพิ่ม ผช.จพง.การเงินและบัญชี(ผู้มีคุณวุฒิ) กำหนดเพิ่ม ผช.จพง.พัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๓	กองช่าง	๕	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา
รวม		๒๘	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๖	
๒	กองคลัง	๑	
๓	กองช่าง	๑	
รวม		๘	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีทิศทางการกำหนด และปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๖๔ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๐ อัตรา
- (๒) พนักงานครู จำนวน ๖ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๖ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๙ อัตรา)
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา

๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มใหม่ จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- (๑) นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- (๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

๓. อัตรากำลังลด/ยุบเลิกตำแหน่ง

- (๑) เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่ จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจ หน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนด ภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการ ดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการ ตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็น ส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เป็นองค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดกลางมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการ ภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน โดยมีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การ บริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่ง งานภายในออกเป็น ๑๐ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) งานกิจการสภา
- (๑๐)งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานธุรการและสารบรรณ
- (๒) งานการเงิน
- (๓) งานบัญชี
- (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงาน เกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑)งานธุรการและงานสารบรรณ
- (๒) งานก่อสร้าง
- (๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- (๔) งานประสานสาธารณูปโภค
- (๕) งานผังเมือง

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none">(๑) งานบริหารทั่วไป(๒) งานการเจ้าหน้าที่(๓) งานนโยบายและแผน(๔) งานกฎหมายและคดี(๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๖) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม(๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน(๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๙) งานกิจการสภา(๑๐)งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none">(๑) งานบริหารทั่วไป(๒) งานการเจ้าหน้าที่(๓) งานนโยบายและแผน(๔) งานกฎหมายและคดี(๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๖) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม(๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน(๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๙) งานกิจการสภา(๑๐)งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ	
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none">(๑) งานธุรการและสารบรรณ(๒) งานการเงิน(๓) งานบัญชี(๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้(๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none">(๑) งานธุรการและสารบรรณ(๒) งานการเงิน(๓) งานบัญชี(๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้(๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none">(๑)งานธุรการและงานสารบรรณ(๒) งานก่อสร้าง(๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร(๔) งานประสานสาธารณูปโภค(๕) งานผังเมือง	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none">(๑)งานธุรการและงานสารบรรณ(๒) งานก่อสร้าง(๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร(๔) งานประสานสาธารณูปโภค(๕) งานผังเมือง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุการเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอนการลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปี

๑.๒ ที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคตสิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชั่วโมง

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้นแต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

สรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน และภารกิจความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

พนักงานส่วนตำบล

ลำดับ	สังกัด	ตำแหน่ง	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	อัตรากำลังต้องการ(คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.สินปุน	ปลัด อบต.	-	๒๑๘,๕๕๐	๒.๖๒	
๒	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	บริหารงานทั่วไป	๑๖๔,๔๐๐	๑.๙๙	
๓	สำนักปลัด	นักจัดการงานทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	๙๘,๘๗๐	๑.๑๒	กำหนดเพิ่ม
๔	สำนักปลัด	นักทรัพยากรบุคคล	การเจ้าหน้าที่	๑๗๑,๗๘๐	๒.๐๗	
๕	สำนักปลัด	นักพัฒนาชุมชน	งานพัฒนาชุมชนฯ	๑๐๒,๐๐๐	๑.๒๓	
๖	สำนักปลัด	นิติกร	กฎหมายและคดี	๙๕,๒๗๐	๑.๑๕	
๗	สำนักปลัด	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	นโยบายและแผน	๑๖๐,๗๕๕	๑.๙๔	
๘	สำนักปลัด	นักวิชาการสาธารณสุข	สาธารณสุขฯ	๑๑๓,๘๘๐	๑.๓๘	
๙	สำนักปลัด	นักวิชาการศึกษา	การศึกษาศาสนาฯ	๑๔๐,๓๔๐	๑.๖๙	
๑๐	สำนักปลัด	จพง.ป้องกันฯ	ป้องกันและบรรเทาฯ	๑๐๖,๒๒๐	๑.๒๘	
๑๑	สำนักปลัด	จพง.ธุรการ	บริหารงานทั่วไป	๑๐๑,๑๐๒	๑.๒๒	
๑๒	สำนักปลัด	ครู	การศึกษาศาสนาฯ	๕๔๗,๒๓๐	๖.๖๑	
๑๓	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	การเงิน /บัญชี	๑๕๘,๖๔๕	๑.๙๒	
๑๔	กองคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี	การเงิน /บัญชี	๑๔๓,๘๒๕	๑.๗๔	
๑๕	กองคลัง	จพง.การเงินฯ	การเงิน /บัญชี	๑๓๐,๕๖๐	๑.๙๘	
๑๖	กองคลัง	จพง.พัสดุ	งานทะเบียนฯ	๒๐๓,๙๕๐	๓.๒๖	
๑๗	กองคลัง	จพง.จัดเก็บรายได้	งานพัฒนาและจัดเก็บฯ	๑๓๘,๗๐๐	๑.๖๘	
๑๘	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	ก่อสร้าง	๙๕,๔๓๐	๑.๑๕	
๑๙	กองช่าง	นายช่างสำรวจ	ก่อสร้าง	๑๒๖,๒๔๐	๑.๕๒	
๒๐	กองช่าง	นายช่างโยธา	ก่อสร้าง	๑๕๘,๑๔๐	๑.๙๑	
๒๑	กองช่าง	จพง.ประปา	งานประปาฯ	๙๒,๙๘๐	๑.๑๒	
๒๒	กองช่าง	นายช่างไฟฟ้า	งานประปาฯ	๑๑๔,๔๘๐	๑.๓๘	

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ลำดับ	สังกัด	ตำแหน่ง	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	อัตรากำลังต้องการ(คน)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	ผช.นักพัฒนาชุมชน	งานพัฒนาชุมชนฯ	๙๕,๓๒๐	๑.๕๑	
๒	สำนักปลัด	นักทรัพยากรบุคคล	การเจ้าหน้าที่	๘๖,๘๐๕	๑.๐๕	

ลำดับ	สังกัด	ตำแหน่ง	งาน	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาทีก)	อัตรากำลัง ต้องการ(คน)	หมายเหตุ
๓	สำนักปลัด	ผช.นักวิชาการสาขา	สาธารณสุขฯ	๘๔,๖๐๐	๑.๐๒	
๔	สำนักปลัด	ผช.นักวิชาการศึกษา	การศึกษาศาสนาฯ	๑๙๘,๗๘๐	๒.๔๐	
๕	สำนักปลัด	ผช.ธุรการ	บริหารงานทั่วไป	๓๒๒,๐๙๐	๓.๘๙	
๖	สำนักปลัด	ผช.จพง.ป้องกันฯ	ป้องกันและบรรเทาฯ	๑๐๔,๒๒๐	๑.๒๖	
๗	สำนักปลัด	พนักงานขับรถยนต์	บริหารงานทั่วไป	๑๓๙,๕๐๐	๑.๖๘	
๘	สำนักปลัด	ผู้ดูแลเด็ก	การศึกษาศาสนาฯ	๙๔๔,๐๖๐	๑๑.๔๐	
๙	สำนักปลัด	คนงานประจำรถขยะ	สาธารณสุขฯ	๑๗๕,๖๘๐	๒.๑๒	
๑๐	กองคลัง	ผช.ธุรการ	ธุรการและสารบรรณ	๘๗,๓๗๕	๑.๐๖	
๑๑	กองคลัง	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	งานการเงิน	๑๖๓,๖๖๐	๑.๙๘	กำหนดเพิ่ม
๑๒	กองคลัง	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒๗๐,๑๕๐	๓.๒๖	กำหนดเพิ่ม
๑๓	กองช่าง	ผช.ธุรการ	ธุรการและสารบรรณ	๙๖,๔๖๐	๑.๑๖	
๑๔	กองช่าง	ผช.นายช่างโยธา	งานก่อสร้าง	๙๐,๓๐๐	๑.๐๙	
๑๕	กองช่าง	ผช.เจ้าพนักงานประปา	ประสานสาธารณูปโภค	๒๐๙,๕๘๐	๒.๕๓	
๑๖	กองช่าง	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ประสานสาธารณูปโภค	๑๔๐,๘๗๐	๑.๗๑	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๗	สำนักปลัด	ภารโรง	บริหารงานทั่วไป	๙๐,๖๖๐	๑.๐๙	
๑๘	สำนักปลัด	คนงานทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	๑๖๙,๘๐๐	๒.๐๕	
๑๙	สำนักปลัด	ยาม	บริหารงานทั่วไป	๑๐๕,๙๐๐	๑.๒๗	
๒๐	สำนักปลัด	คนสวน	บริหารงานทั่วไป	๙๐,๑๒๐	๑.๐๘	
๒๑	กองคลัง	คนงานทั่วไป	พัฒนาและจัดเก็บฯ	๙๓,๓๓๐	๑.๑๓	
๒๒	กองช่าง	พนักงานผลิตน้ำประปา	ประสานสาธารณูปโภค	๘๖,๕๘๐	๑.๐๕	

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงานรวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

□

□

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๔.นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นิติกร ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๑.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.ครู (คศ.๑)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๔.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๒๑.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๒๓.ผู้ดูแลเด็ก	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๒๔.คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๕.ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗.คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘.ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙.คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๑.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๖.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๙.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๔๐.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑.นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๒.นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๓.เจ้าพนักงานประปา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔.นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕.นายช่างไฟฟ้า ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๔๖.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๑.พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	
๓	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๔	กองช่าง	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
รวม		๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็น

ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว
 ระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการ
 ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วน
 ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ
 ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้อง
 รอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูล
 ภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้ง
 อำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชน
 สามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลาย
 ช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ
 เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์
 ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบ
 โต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ
 ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่
 สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่
 ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม
 ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital
 Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้าน
 ดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม
 เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงาน
 ส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการ
 พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากร
 ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความ
 สนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะ
 สนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การ
 บริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วน
 ตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาดังด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยึดเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จึงประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย (ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เรื่อง เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๑)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายภาคภูมิ ตินพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปูน
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปูน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปูน ดังนี้

๑. **สำนักปลัด** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๐ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๕ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๖ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๙ งานกิจการสภา
- ๑.๑๐ งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

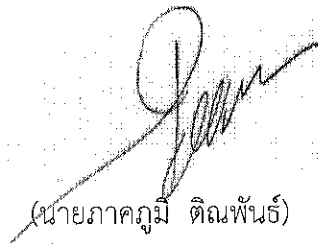
- ๒.๑ งานธุรการและสารบรรณ
- ๒.๒ งานการเงิน
- ๒.๓ งานบัญชี
- ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการ ภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานธุรการและสารบรรณ
- ๓.๒ งานก่อสร้าง
- ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค
- ๓.๕ งานผังเมือง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายภาคภูมิ ตินพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
ที่ ๒๐๖/๒๕๖๓

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน
ตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงจัดให้พนักงานส่วน
ตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จำนวน ๒๕ อัตรา รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายภาคภูมิ ติมพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลเนินท่า อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แบบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเนินท่า ที่ ๖๐๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		กรอบอัตรากำลังใหม่		ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ		
๑	นายศักดิ์ ศรีสำราญ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตำแหน่ง	ระดับ	๕๖๒,๐๐๐ (๓๗,๕๐๐ x ๑๕)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๓๐,๐๐๐
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		กรอบอัตรากำลังใหม่		ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ		
๒	นายเอกสิทธิ์ หงษ์ทอง	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ (นักบริหารงานทั่วไป)	ตำแหน่ง	ระดับ	๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐ x ๑๒)	-	๔๒๑,๐๐๐
๓	นางทัศนีย์ คงทอง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒ (นักบริหารงานธุรการ)	ป.ง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒ (นักบริหารงานธุรการ)	ป.ง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒ (นักบริหารงานธุรการ)	ตำแหน่ง	ระดับ	๑๕๕,๖๕๐ (๑๒,๙๗๐ x ๑๒)	-	๑๕๕,๖๕๐
๔	นายสุวัฒน์ พันธุ์เรือง	ร.ม. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ (นักทรัพยากรบุคคล)	ช.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ (นักทรัพยากรบุคคล)	ช.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ (นักทรัพยากรบุคคล)	ตำแหน่ง	ระดับ	๓๒๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	-	๓๖๒,๖๕๐
๕	นางสาวพชณี ศรีมาลา	ร.ม. (รัฐศาสตร)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ช.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ช.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ตำแหน่ง	ระดับ	๒๕๙,๕๕๐ (๒๐,๗๙๐ x ๑๒)	-	๒๘๐,๒๔๐
๖	นายณรินทร์ นียมแก้ว	น.ม. (นิติศาสตร)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ (นิติกร)	ช.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ (นิติกร)	ช.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ (นิติกร)	ตำแหน่ง	ระดับ	๒๕๕,๘๘๐ (๒๑,๖๕๐ x ๑๒)	-	๒๕๕,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่อัตราจ้าง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่อัตราจ้าง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตัวแปร	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้นๆ	
๑	นางสาวณัฐและสิ่งแวดล้อม นางสาวอาลิษา ทวีพรหม	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร)	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๒	นางสาวณัฐกร และพัฒนาชุมชน นางสาวณัฐกร ขาวเข้ม	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖๘,๔๘๐ (๓๐,๗๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๘,๔๘๐
๓	นางสาวสิริภร ศักดิ์สนมและวัฒนธรรม นางสาวสุกานัญ อ่องบุญ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๔	นางปอแก้วและบรรณาธิการและวิทยุ นายประเสริฐ สมโอ	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๕	นางนภกรศึกษา ศาสสนาและวัฒนธรรม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกมะม่วง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๒	ครู (คศ.๒)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๒	ครู (คศ.๒)	-	๓๐๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๐,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)
๖	นางสาวทัญญา นที กุลน้อย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๒	ครู (คศ.๒)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๒	ครู (คศ.๒)	-	๓๐๓,๘๐๐ (๒๖,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๓,๘๐๐ (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม			ครอบครัวกำลังใหม่			ช่องเงินเดิม		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดิม	เงินประจำตัว ตำแหน่ง	
๑๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขมรัย นางสาวพันทิพา นนสนธิ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๓	ครู (คศ.๒)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๓๒	ครู (คศ.๒)	-	๓๑๘,๒๔๐ (๒๖,๕๒๐ x ๑๒)	-	๓๑๘,๒๔๐ (เงินอุดหนุน)
๑๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองน้ำเย็น นางกัญญา ชูเจริญ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๔	ครู (คศ.๑)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๔	ครู (คศ.๑)	-	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐ x ๑๒)	-	๓๐๓,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)
๑๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกมะม่วง นางประไพศ ศิริรัตน์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๕	ครู (คศ.๑)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๕	ครู (คศ.๑)	-	๒๖๖,๕๒๐ (๒๒,๒๑๐ x ๑๒)	-	๒๖๖,๕๒๐ (เงินอุดหนุน)
๑๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนนิยม นางสิริพร ไชยภูมิ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๖	ครู (คศ.๑)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๖	ครู (คศ.๑)	-	๒๖๑,๕๖๐ (๒๑,๘๓๐ x ๑๒)	-	๒๖๑,๕๖๐ (เงินอุดหนุน)
	พื้นที่ลงนามตั้งตามภารกิจ										
๑๗	นางนงนุช นิ่มรมิต	ร.บ. (รัฐศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๔๑,๘๐๐ (๒๐,๑๕๐ x ๑๒)	-	๒๔๑,๘๐๐
๑๘	นางนงนุช สันคำ	วท.บ. (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๓๗,๓๖๐ (๑๙,๗๘๐ x ๑๒)	-	๒๓๗,๓๖๐
๑๙	นางอ่อนภมร เอี่ยมคล้าย	บ.บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๒๕๒,๔๘๐ (๒๑,๐๔๐ x ๑๒)	-	๒๕๒,๔๘๐
๒๐	นางนงนุช ชัยสงคราม	ค.บ.บ. (วิศวกรรมอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตัว	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
	งานบริหารทั่วไป											
๒๑	นางสุพรรณษา พัทธศรีเรือง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๑,๔๕๐ (๑๕,๑๒๐ x๑๒)	-	-	๑๘๑,๔๕๐
๒๒	นางสาวอุไรวรรณ สุขเรือง	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๖,๓๒๐ (๑๑,๓๖๐ x๑๒)	-	-	๑๓๖,๓๒๐
๒๓	นายสมบุญ บัวน้อย	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐ x๑๒)	-	-	๑๕๗,๒๐๐
๒๔	นายจรัส อนันตกาญจน์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐ x๑๒)	-	-	๑๒๒,๑๖๐
๒๕	นายสมยศ ศิริรัตน์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๕,๕๖๐ (๑๐,๓๘๐ x๑๒)	-	-	๑๒๕,๕๖๐
๒๖	นายนิรัตน์ รัตนจันทร์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๕,๐๘๐ (๙,๕๔๐ x๑๒)	-	-	๑๑๕,๐๘๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๒๗	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x๑๒)	-	-	๑๓๕,๐๐๐
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกมะม่วง											
๒๘	นายสุรินทร์ ศิริรัตน์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๗๐,๓๖๐ (๑๔,๒๓๐ x๑๒)	-	-	๑๗๐,๓๖๐ (เงินอุดหนุน)
๒๙	นางสาวกาญจนา บุญคง	ค.บ. (การศึกษารัฐมนตรี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๕,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐ x๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๖๐ (เงินอุดหนุน)
๓๐	นางสาวสุวิพร ธงฤทธิ์	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๑,๖๔๐ (๑๓,๘๘๐ x๑๒)	-	-	๑๖๑,๖๔๐ (เงินอุดหนุน)
๓๑	นางสาวศานติย์ บุรพหงษ์	ค.บ. (การศึกษารัฐมนตรี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			ช่องเงินเดิม			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ซ้าย											
๓๒	นางสาวหทัย คงกุลทอง	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๘,๕๖๐ (๑๔,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๘,๕๖๐ (เงินอุดหนุน)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองน้ำเย็น											
๓๓	นางสาวปิยวรรณ สวัสดิ์วงศ์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๔,๘๘๐ (๑๓,๗๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๔,๘๘๐ (เงินอุดหนุน)
๓๔	นางสาวอุมาพร ศรีคง	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๐,๒๐๐ (๑๓,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๐,๒๐๐ (เงินอุดหนุน)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองขี้เหล็ก											
๓๕	นางกัญญาภัฏ โพลีพิริย	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๘,๕๖๐ (๑๔,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๘,๕๖๐ (เงินอุดหนุน)
๓๖	นางสาวอมรภา แสนดีลา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (เงินอุดหนุน)
	พนักงานรับจ้างทั่วไป											
	งบบุคลากรทั่วไป											
๓๗	นายเชิณ นิลอุปถัม	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นางวรรณิ สมบัติ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายราพิง จินดา	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	-ว่าง-	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นางสาวอรุมา แก้วส่ง	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๔๒	นายวิเชียร มีอึงแมน	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ข้อมูลเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ระดับ	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (๐๔)												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๓	นางอมรรัตน์ เรืองจันทร์	ร.ป.บ. (การจัดการคลัง)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔,๗๒๐	
	งบบัญชี											
๔๔	นางสาวสุพัชรี มณีมวล	บ.บ.บ (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๘๐ x ๑๒)	-	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๗,๔๘๐
	งบบัญชีเงิน											
๔๕	นางสาวศิริวรรณ แสงพิรุณ	ป.ว.ช. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐ x ๑๒)	-	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๐,๔๐๐
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ											
๔๖	นายอภิวัฒน์ พัดเขียร	ป.ว.ส. (การเงิน-การธนาคาร)	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๕๘,๗๒๐ (๑๓,๒๒๐ x ๑๒)	-	๑๕๘,๗๒๐	๑๕๘,๗๒๐
	ว่าง											
๔๗	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (จำกลางเงินเดือน)	-	๒๕๗,๙๐๐	ว่างเต็ม
	งานพัสดุและจัดเก็บรายได้											
๔๘	นางสาวนพพร โรจนโณเสียว	ป.ว.ส. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ x ๑๒)	-	๑๓๘,๑๒๐	๑๓๘,๑๒๐
	ว่าง											
๔๙	นางสาววิภากรัตน์ สุขแก้ว	ป.ว.ส. (การตลาด)	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ x ๑๒)	-	๑๓๘,๑๒๐	๑๓๘,๑๒๐
	พนักงานเงินกู้ยืมของรัฐกิจ											
	งานสารบรรณ											
๕๐	นางสาวตุลลักษณ์ ไม้คำ	บ.บ.บ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๘๐๐ (๑๒,๔๐๐ x ๑๒)	-	๑๔๘,๘๐๐	๑๔๘,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวเดิม			ครอบครัวใหม่			ข้อเงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
	งานการเงิน											
	งานทะเบียนทรัพย์สินและที่ดิน											
๕๑	-ว่าง-	-ว่าง-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่ดิน	-				๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x๑๒)		กำหนดเพิ่ม	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานทะเบียนและทรัพย์สิน											
๕๒	นายสารัญศักดิ์ แก้วเจริญ	ม.๖		คนงาน	-		คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง (๐๕)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๕๓	นายภูมิพิพัฒน์ ไชยภูมิ	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
	งานก่อสร้าง											
๕๔	นายอชิวัฒน์ นาควงศ์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๕,๘๕๐ (๒๓,๘๒๐ x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๕๐
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร											
๕๕	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๙๐๐
	งานประสานอาคารรูปโฉม											
๕๖	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๙๐๐
	งานประสานอาคารรูปโฉม											
๕๗	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๙๐๐
	งานประปา											
๕๘	นายพิชิต หนูคง	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๖๔,๘๕๐ (๒๒,๐๕๐ x๑๒)	-	-	๒๖๔,๘๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณสมบัติการศึกษา	กรอบอัตราเงินเดือน			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานช่าง											
๕๙	นายวินัย หนูทองแก้ว	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	๑๖๔,๐๔๐ (๑๓,๖๗๐ x๑๒)	-	-	๑๖๔,๐๔๐	
	งานสาธารณูปโภค											
๖๐	นางสาวมลตรี นานสนธิ์	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๖๔,๑๖๐ (๑๓,๖๘๐ x๑๒)	-	-	๑๖๔,๑๖๐	
	งานประสานสาธารณูปโภค											
๖๑	นายสุพจน์ ชัยสุวรรณ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑๔๖,๒๘๐ (๑๒,๑๙๐ x๑๒)	-	-	๑๔๖,๒๘๐	
๖๒	นายศุภชัย จิวัญเกสื่อน	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	๑๕๒,๙๖๐ (๑๒,๗๕๐ x๑๒)	-	-	๑๕๒,๙๖๐	
๖๓	นายประวิทย์ ทัพย์ฉาย	ปวช. (ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
	พนักงานช่างทั่วไป											
๖๔	นายดิเรก ชูโชติ	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๖๕	นายเสกาศ จอังกิติ์	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ดังต่อไปนี้

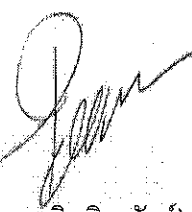
ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๕	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	
๗	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๘	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑๑	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๑	
๑๒	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๒	
๑๓	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๓	
๑๔	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๔	
๑๕	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๕	
๑๖	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๖	
พนักงานจ้าง						
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	-ว่าง-
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๒	-	
๒๔	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๒	-	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๙	-	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๖	ภารโรง	-	-	๑	-	
๒๗	คนงาน	-	-	๒	-	
๒๘	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	-	
๒๙	ยาม	-	-	๑	-	
๓๐	คนสวน	-	-	๑	-	-ว่าง-
กองคลัง (๐๔)						
พนักงานส่วนตำบล						
๓๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	
๓๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	-ว่าง-
๓๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	
๓๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	
พนักงานจ้าง						
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	-ว่าง- กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๐	คนงาน	-	-	๑	-	
	กองช่าง (๐๕)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๔๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๔๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
๔๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-ว่าง-
๔๔	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๔๕	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	-ว่าง-
๔๖	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๕๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๒	-	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓


 (นายภาคภูมิ ตินพันธ์)
 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสินปุน