



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอน
อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี



คำนำ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบการขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง คนงาน ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อรองรับและให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการยุบเลิกตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน
กันยายน ๒๕๖๗



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	(ก)
สารบัญ	(ข)
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๙
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอฟุนพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้งำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๗ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนปรับปรุงตำแหน่งกรณียุบเลิกตำแหน่ง จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) จัดทำขึ้นเพื่อปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี และเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน โครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่าย

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง 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 และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนสามารถดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา**

ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)**

ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ**

ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอก องค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.**

ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนของราชการว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคนเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น**

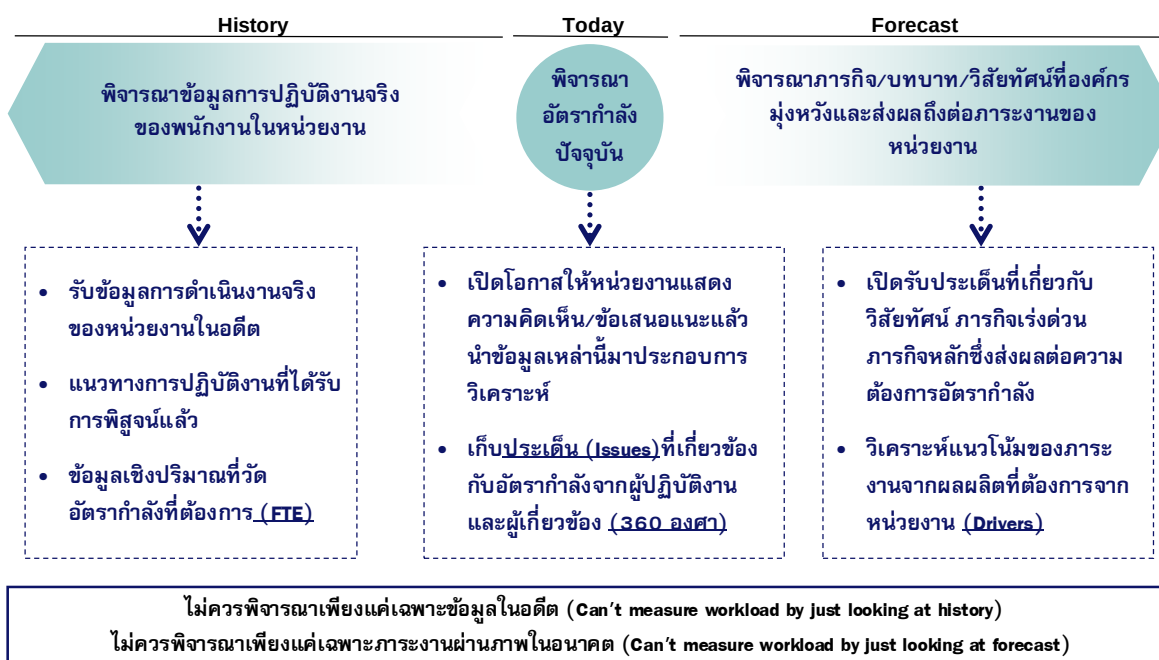
ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไปการมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม

เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

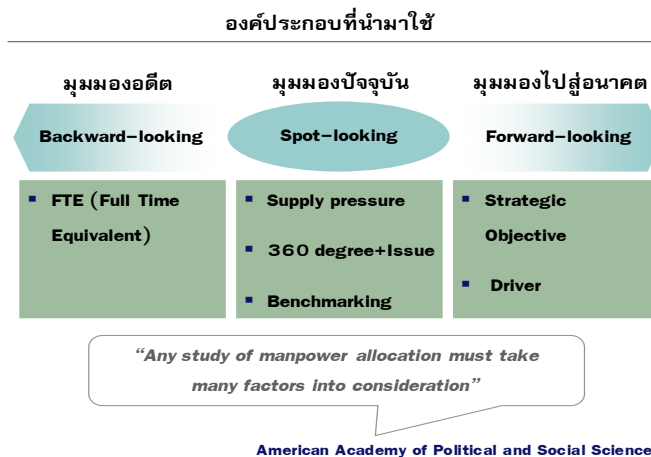
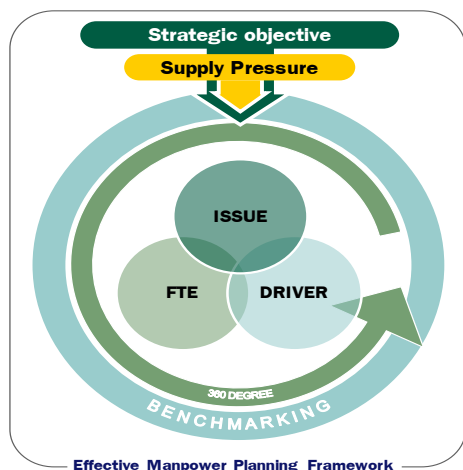
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนจะพิจารณาภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านนิติการ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษา ด้านกฎหมาย และคุณวุฒิที่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง ฯลฯ ซึ่งต้องมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกฎหมายโดยตรงมาปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาข้อพิพาทที่เดิน เรื่องร้องเรียน ข้อขัดแย้ง วินิจฉัยปัญหากฎหมายและการบริการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ



กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

(๒) พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่าสะท้อน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่น

ที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

- ๑) ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
- ๒) ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- ๓) ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- ๔) ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑) ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

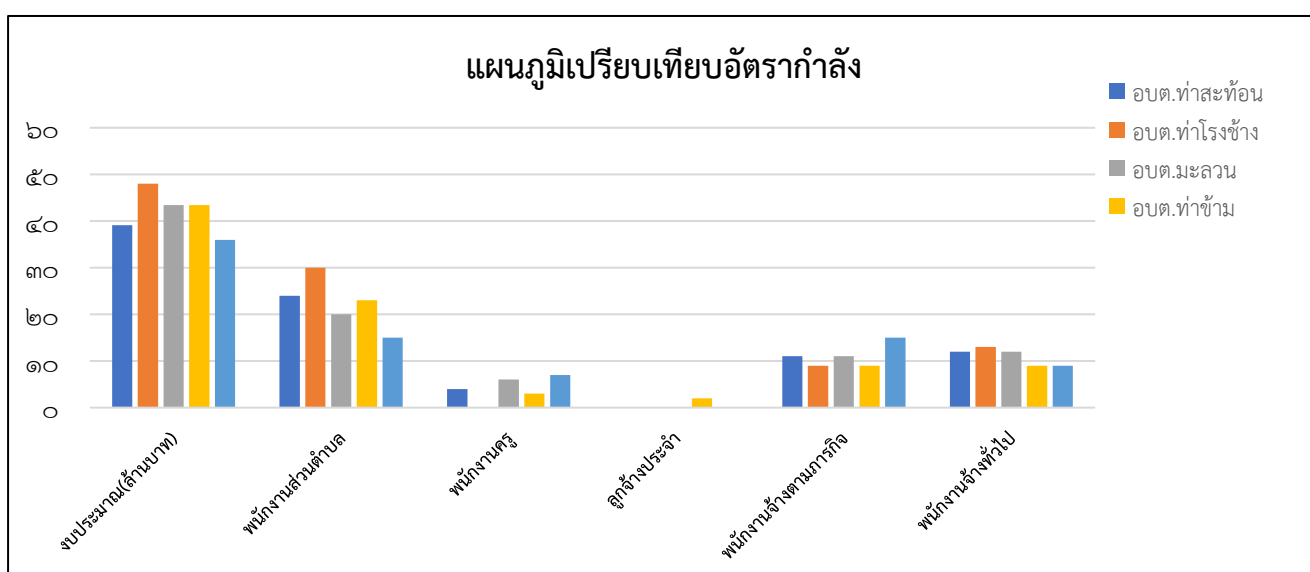


๒) **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓) **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโรงช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๕ แห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะใกล้เคียงกัน

อปท.	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (ล้านบาท)	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
อบต.ท่าสะท้อน	๓๙,๑๕๐,๐๐๐	๒๔	๔	-	๑๑	๑๒	๕๑
อบต.ท่าโรงช้าง	๔๘,๐๐๐,๐๐๐	๓๐	-	-	๙	๑๓	๕๒
อบต.มะลวน	๔๓,๔๓๖,๕๐๐	๒๐	๖	-	๑๑	๑๒	๔๙
อบต.ท่าข้าม	๔๓,๔๑๖,๙๖๘	๒๓	๓	๒	๙	๙	๔๖
อบต.บางมะเดื่อ	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๕	๗	-	๑๕	๙	๔๖





จากตารางและแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน กับ องค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงทั้ง ๔ แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโรงช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน พบว่าการกำหนดอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อาจจะต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งตามความจำเป็นและปริมาณงาน โดยปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) และขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการรับโอน (ย้าย) และการสอบเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอน มีพื้นที่ทั้งหมด ๕๘.๓๙ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย หมู่บ้าน จำนวน ๗ หมู่บ้าน มีจำนวนครัวเรือน ๒,๒๗๗ ครัวเรือน และมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕,๕๑๓ คน สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ลาดต่ำเชิงเขา ไปจนถึงที่ราบลุ่มทางทิศตะวันตกมีพื้นที่ทั้งหมดเหมาะกับการทำสวนผลไม้ สวนยางพารา ปาล์มน้ำมันและเลี้ยงปลาในกระชัง ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม และรับจ้างทั่วไป

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ทำให้สามารถระบุสภาพปัญหาโดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑) ถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนหลายสายเป็นถนนลูกรัง มีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๒) ราษฎรมีไฟฟ้าใช้ไม่ครบทุกครัวเรือน ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่ครบทุกสายทาง

๓) ฤดูแล้งขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค เพื่อการเกษตร และไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง

๔) ประปามีไม่ครบทุกครัวเรือน ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ความต้องการ

๑) ต้องการให้ถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพที่ดี เป็นถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีตทุกสาย การคมนาคมภายในตำบลท่าสะทอนสะดวกปลอดภัย

๒) มีการก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และรางระบายน้ำ

๓) มีการก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ทั่วถึง

๔) พัฒนาการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๕) มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน และมีไฟฟ้าสาธารณะในทุกจุดเสี่ยงและถนนทุกสาย

๖) ฤดูแล้งมีน้ำใช้อุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร มีที่กักเก็บน้ำไว้ใช้อย่างเพียงพอ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑) ไม่มีตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร

๒) ขาดการพัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ

๓) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๔) ขาดการรวมกลุ่มในเชิงการผลิตและกำหนดราคาในการขายผลผลิต

๕) ขาดการส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือน อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรแบบครบวงจร

๖) ขาดการฝึกอบรมอาชีพและส่งเสริมการมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้แก่ราษฎร

๗) เจ้าของสถานประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทยเนื่องจากค่าจ้างแรงงานต่ำ

ความต้องการ

๑) ส่งเสริมการผลิตและการแปรรูปสินค้าให้มีคุณภาพ

๒) ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

๓) เพิ่มศักยภาพแรงงานและส่งเสริมการจ้างงานคนในท้องถิ่น

๔) พัฒนาส่งเสริมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชิงสุขภาพให้มีศักยภาพและคุณภาพทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น

๕) ผลผลิตทางการเกษตรราคาดี

๖) พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้แข็งแรง สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- ๑) มีแรงงานต่างด้าวอยู่ในพื้นที่จำนวนมาก เกิดปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) ปัญหาการว่างงาน เนื่องจากการเกี่ยงงานของคนไทย และแรงงานต่างด้าวมีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า
- ๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและการลักขโมย
- ๔) ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน ต้องการเป็นผู้รับมากกว่าการร่วมแรงร่วมใจกันทำ
- ๕) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและขาดการปฏิบัติและบังคับใช้อย่างจริงจัง

ความต้องการ

- ๑) สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) เตรียมความพร้อมของสังคม จัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๓) อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน
- ๕) เสริมสร้างความมั่นคงและความสมานฉันท์ให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่
- ๖) เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจร
- ๗) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๘) ประชาชนปลอดภัยและห่างไกลจากยาเสพติด

๔.๔ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

สภาพปัญหา

- ๑) มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- ๒) ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน
- ๓) การสืบทอดส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) ขาดการพัฒนาและเผยแพร่วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีพื้นบ้าน
- ๕) ไม่มีการเสริมสร้างและพัฒนาเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
- ๖) เด็กรุ่นใหม่ไม่สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗) ไม่มีห้องสมุดสำหรับประชาชน

ความต้องการ

- ๑) ประชาชนมีจิตสำนึกในการส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างจริงจัง
- ๒) มีการส่งเสริมให้คนรุ่นใหม่สนใจเอกลักษณ์ท้องถิ่น
- ๓) มีกิจกรรมส่งเสริมทางศาสนา และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศิลธรรม
- ๔) มีการจัดงานประเพณีและส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี และศิลปะ วัฒนธรรม
- ๕) มีกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย
- ๖) จัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย

๔.๕ ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๑) ผู้ประกอบการ และชาวบ้านยังมีการปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำลำคลอง
- ๒) ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
- ๓) ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับวันจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น
- ๔) ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและภาวะการเกิดโรคได้ง่าย

- ๕) การบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพ
- ๖) การบุกรุกที่สาธารณะและตัดไม้ทำลายป่า
- ๗) มีการทิ้งขยะลงแม่น้ำ

ความต้องการ

- ๑) ประชาชนมีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
- ๒) การบังคับใช้กฎหมายเกิดประสิทธิภาพ
- ๓) ไม่มีการบุกรุกที่สาธารณะและตัดไม้ทำลายป่า
- ๔) มีระบบการจัดเก็บและกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมในบริเวณบ้านเรือนและชุมชนดี
- ๕) พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์อย่างยั่งยืน และวางแผนการใช้อย่างเป็นระบบ
- ๖) ป้องกัน ควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๗) ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

๔.๖ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

สภาพปัญหา

- ๑) มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- ๒) ขาดแคลนเครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- ๓) ชุมชนไม่เข้มแข็งและขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔) ประชาชนขาดความเข้าใจในระบบราชการ ระเบียบ ข้อกฎหมาย

ความต้องการ

- ๑) พัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๒) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารท้องถิ่น
- ๓) เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน
- ๔) ความสามัคคีในกลุ่มองค์กรฯ และประชาชน
- ๕) มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรเพียงพอในการบริหารจัดการ
- ๖) มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ

๕. การกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งจากสภาพแวดล้อมภายในของท้องถิ่นซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพปัจจุบันโดยมุ่งเน้นหาคำตอบจากคำถามที่ว่า ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีสถานการณ์พัฒนาอยู่จุดไหน” การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาขององค์กรในภาพรวม ต่อคำถามที่ว่า “ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีสถานการณ์พัฒนาอยู่จุดไหน” นั้น เบื้องต้นสามารถวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาในภาพรวมขององค์กรได้

โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis สำหรับวิเคราะห์จุดแข็ง(S-Strength) จุดอ่อน (W-Weakness) จากปัจจัยภายใน และวิเคราะห์โอกาส (O-Opportunity) อุปสรรค (T-Threat) จากปัจจัยภายนอก โดยทำการวิเคราะห์ในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

๑) ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงานการมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น

๒) ระเบียบ กฎหมาย

๓) บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ เป็นต้น

๔) งบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

๕) ระบบฐานข้อมูล

๖) การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๗) ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S-Strength) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จ ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น

การวิเคราะห์ จุดอ่อน (W-Weakness) เป็นการพิจารณาภายในหน่วยงานว่ามีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ ข้างต้นเช่นเดียวกับจุดแข็ง

๒. ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

๑) ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้งและกลุ่มผลประโยชน์

๒) ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจในเขตพื้นที่ (เช่น ผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน) การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง

๓) ด้านสังคม

๔) นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย

๕) เทคโนโลยี

การวิเคราะห์โอกาส (O-Opportunity) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีสภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ปัจจุบันของโลก ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (T-Threat) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ที่ก่อให้เกิดผลเสียหายหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทุกด้านเช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

สำหรับผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีรายละเอียดดังนี้

๑. จุดแข็ง (S-Strength)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนมีการแบ่งโครงสร้างองค์กรที่ ชัดเจนสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใน

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนมีการออกข้อบัญญัติตำบลเรื่องต่างๆ สำหรับรองรับการจัดเก็บรายได้ประเภทต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้งและการกักถ่ายโอน

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนมีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณเนื่องจากมีอิสระในการจัดเก็บรายได้และบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เอง



๔) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน การบริหารงานจึงมีความเป็นเอกภาพสามารถตอบสนอง แก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ หลากหลาย รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของประชาชน

๕) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ พร้อมอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ และพร้อมให้บริการประชาชน

๒. จุดอ่อน (W - Weakness)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนขาดการจัดการความรู้ (KM - Knowledge Management) ขององค์กร

๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอน บางส่วนมีทัศนคติในเชิงลบต่อ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต

๓. โอกาส (O - Opportunity)

๑) การเกิดภาวะโลกร้อนส่งผลให้ปริมาณผลผลิตทางการเกษตรในภูมิภาคต่างๆ ของโลกลดลง ทำให้ราคาสินค้าเกษตรส่วนใหญ่สูงขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อเกษตรกร และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาคการเกษตร

๒) ประเทศไทยมี พ.ร.บ.ส่งเสริมการลงทุนเป็นเครื่องมือหลักดันทิศทางการลงทุนซึ่งครอบคลุม ธุรกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมและธุรกิจชุมชน รวมทั้งมีศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน

๓) นโยบายกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้อย่างเหมาะสม

๔) การเข้าร่วมประชาคมอาเซียนเปิดโอกาสทางการตลาดของผลผลิตทางการเกษตรและ อุตสาหกรรมซึ่งเป็นแหล่งรายได้สำคัญของประเทศ

๕) จังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสมเป็นเส้นทางคมนาคมสู่ภาคใต้ เชื่อมโยงกลุ่ม จังหวัดใกล้เคียงและเป็นศูนย์กลางการคมนาคมและโลจิสติกส์ของภาคใต้

๖) จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัยได้อย่างครอบคลุม

๗) จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและเชิงสุขภาพระดับนานาชาติ

๘) แรงงานต่างด้าวจำนวนมากทำให้เศรษฐกิจในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอน เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว

๔. อุปสรรค (T - Threat)

๑) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มการเมือง/กลุ่มผลประโยชน์ระดับชาติ ส่งผลให้เกิดความ แตกแยกอย่างรุนแรงในสังคมไทย ทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำระหว่างสังคมเมืองและสังคมชนบท แสดงให้เห็นถึงการละเมิดอำนาจอธิปไตยและสิทธิมนุษยชน และเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างชัดเจน

๒) รัฐบาลไม่มีเสถียรภาพทำให้นโยบายพัฒนาประเทศขาดความต่อเนื่อง

๓) รัฐบาลไม่ปฏิบัติตามกฎหมายกระจายอำนาจที่ระบุให้จัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณแผ่นดิน

๔) สินค้าเกษตรมีต้นทุนการผลิตไม่สมดุลกับราคาขาย ทั้งนี้ สินค้าเกษตรส่วนมากผูกโยงกับ การส่งออก จึงมักประสบปัญหาราคาไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชนในประเทศ

๕) แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานทั้งในภาคการเกษตร เช่น สวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน และรับจ้างทั่วไป ก่อให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและยาเสพติด เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

๖) การเปลี่ยนแปลงสภาวะอากาศของโลกก่อให้เกิดภัยพิบัติธรรมชาติที่รุนแรง เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย และวาตภัย

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์กรในเชิงลึก นอกจากจะใช้เทคนิค SWOT Analysis สำหรับวิเคราะห์สภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กรในภาพรวมแล้ว ยังสามารถใช้เทคนิค SWOT Analysis ร่วมกับเทคนิค Kinsey's Framework สำหรับวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์กรในเชิงลึกได้ โดยวิเคราะห์จากปัจจัยภายในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

๑. จุดแข็ง (S - Strength) วิเคราะห์จาก

๑) โครงสร้างองค์กร (Structure) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอน มีโครงสร้างองค์กรที่เป็นจุดแข็ง (S- Strength) ดังนี้

- มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการและมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่ให้แต่ละส่วนราชการ แต่ละตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน

- มีการแบ่งโครงสร้างหลักออกเป็นข้าราชการฝ่ายการเมือง กับพนักงานส่วนตำบล

- มีการมอบอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้แก่รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการประชาชน

๒) กลยุทธ์องค์กร (Strategic) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอน มีการวางกลยุทธ์ในการบริหารงานซึ่งเป็นจุดแข็ง (S - Strength) ดังนี้

- กิจกรรมแต่ละอย่างมีการวางแผนการดำเนินงานไว้ครอบคลุมทั้งระยะยาวระยะกลางและระยะสั้น

- มีการกำหนดระยะเวลาและกิจกรรมการดำเนินงานสำหรับแต่ละโครงการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน และสามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ตามแผนที่วางไว้

- มีการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาปีละ ๑ ครั้ง

๓) ระบบการดำเนินงานขององค์กร (Systems) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนมีระบบการดำเนินงานขององค์กรซึ่งเป็นจุดแข็ง (S - Strength) ดังนี้

- องค์กรมีอิสระในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ทำให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

- มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการประชาชน

- มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงไว้รองรับการดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร

- มีการประชาสัมพันธ์และระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนผ่านทางเว็บไซต์ขององค์กร

- มีระบบให้บริการประชาชนนอกเวลาราชการ

๔) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร (Style) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนมีการบริหารงานซึ่งเป็นจุดแข็ง (S- Strength) ดังนี้

- ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์

- ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและประชาชน

๕) สมาชิกในองค์กร (Staff) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนมีคุณสมบัติที่เป็นจุดแข็ง (S - Strength) ดังนี้

- บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ

- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม

- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีความสามัคคี

๖) ความรู้ความสามารถและทักษะ (Skills) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีแนวทางการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรซึ่งถือเป็นจุดแข็ง (S-Strength) ดังนี้

- มีความสามารถดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในเชิงรุก

- ส่งเสริมบุคลากรทั้งด้านการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง และสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗) ค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กร (Shared Value) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีค่านิยมร่วมซึ่งถือเป็นจุดแข็ง (S - Strength) ดังนี้

- บุคลากรมีจิตสำนึกรักองค์กร และต้องการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

- ดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๒. จุดอ่อน (W - Weakness) วิเคราะห์จาก

๑) โครงสร้างองค์กร (Structure) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีโครงสร้างองค์กรที่เป็นจุดอ่อน (W - Weakness) คือ การแบ่งงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งในทางปฏิบัติยังไม่เป็นเอกภาพ

๒) กลยุทธ์องค์กร (Strategic) ที่เป็นจุดอ่อน (W - Weakness) คือ ความล่าช้าจากการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลทำให้โครงการขนาดใหญ่และ/หรือกิจกรรมที่ใช้งบประมาณมากขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน

๓) ระบบการดำเนินงานขององค์กร (Systems) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีระบบการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นจุดอ่อน (W - Weakness) ดังนี้

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลไม่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

- งบประมาณที่มีไม่เพียงพอสำหรับนำไปพัฒนาท้องถิ่นด้านต่างๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น

- ระบบฐานข้อมูลยังไม่เพียงพอและไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ

๔) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร (Style) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีความประนีประนอมมากเกินไป ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนไม่ปฏิบัติงานอย่างจริงจังไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่วางไว้

๕) สมาชิกในองค์กร (Staff) โดยบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีคุณสมบัติที่เป็นจุดอ่อน (W - Weakness) ดังนี้

- บุคลากรมีการโอน(ย้าย) บ่อยและไม่มีบุคลากรอื่นมาแทนที่ตำแหน่งที่ว่าง ทำให้บุคลากรที่น้อยส่งผลให้งานเกิดความล่าช้าและประสิทธิภาพของงานลดลง

- บุคลากรบางส่วนที่ได้รับการฝึกอบรมไม่สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างเต็มที่

- บุคลากรบางคนขาดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

๖) ความรู้ความสามารถและทักษะ (Skills) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่

๗) ค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กร (Shared Value) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนบางส่วนมีทัศนคติในเชิงลบต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ได้วางแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด รวมถึงนโยบายของผู้บริหาร และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยกำหนดยุทธศาสตร์การ

พัฒนาออกเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ซึ่งสามารถ วิเคราะห์ศักยภาพ ประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตของแต่ละยุทธศาสตร์ ด้วยเทคนิค (SWOT Analysis) ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) จุดแข็ง (S - Strength)

- ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับหนึ่ง ทำให้สัดส่วนการจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าด้านอื่นๆ

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณแบบแบ่งสัดส่วนรายหมู่บ้านทำให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานกระจายตัวครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่

๒) จุดอ่อน (W - Weakness)

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานบางส่วนเป็นการพัฒนาแบบไม่ยั่งยืน

- การจัดสรรงบประมาณแบบแบ่งสัดส่วนเป็นรายหมู่บ้าน ทำให้บางครั้งโครงการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการอนุมัติงบประมาณอาจจะไม่ใช่โครงการที่จำเป็นเร่งด่วนอันดับต้นๆ

๓) โอกาส (O - Opportunity)

- ประชาชนให้การสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคมมากกว่ายุทธศาสตร์ด้านอื่น

- องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านโครงการพื้นฐานจากหน่วยงานอื่น อาทิ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี กรมทางหลวงชนบท กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

๔) อุปสรรค (T - Threat)

- รถบรรทุกที่บรรทุกเกินน้ำหนักส่งผลให้ถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดการชำรุดเร็วกว่าการใช้งานตามปกติ

- การขยายตัวของชุมชนทำให้การผลิตน้ำประปาไม่เพียงพอแก่การใช้อุปโภคบริโภคในครัวเรือน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑) จุดแข็ง (S - Strength)

- มีพื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจของประเทศ คือ ยางพารา ปาล์มน้ำมันและเลี้ยงปลากระชังจำนวนมาก

๒) จุดอ่อน (W - Weakness)

- มีการว่างงานในชุมชน เกิดจากเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่มีงาน งานไม่ตรงกับสาขาที่เรียน มีความรู้ต่ำ เลือ่งาน ความเกียจคร้าน และมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาแย่งงาน

- เกิดช่องว่างทางสังคมระหว่างประชาชนที่มีรายได้มากกับประชาชนที่มีรายได้น้อย

๓) โอกาส (O - Opportunity)

- เป็นพื้นที่ที่ติดต่อกับอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี

๔) อุปสรรค (T - Threat)

- สถานการณ์ความผันผวนของเศรษฐกิจโลก ส่งผลให้สินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้น ในขณะที่สินค้าเกษตรมีราคาตกต่ำ



๓. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑) จุดแข็ง (S - Strength)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางการศึกษาปฐมวัย มีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ บุคลากร เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เด็ก
- ประชาชนมีความกระตือรือร้นในการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม และเป็นเอกลักษณ์
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เพื่อดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง

๒) จุดอ่อน (W - Weakness)

- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของหมู่บ้าน
- องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่เยาวชนอย่างห้องสมุดประจำตำบล
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น การลักขโมย โจรกรรม ทะเลาะวิวาทยังมีอยู่

๓) โอกาส (O - Opportunity)

- การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดูแลด้านสุขภาพ อนามัยของประชาชนโดยการสนับสนุนงบประมาณแก่ อสม.ทุกหมู่บ้าน
- มีสถาบันทางศาสนาที่สำคัญ คือ วัดท่าสะท้อน เป็นโบราณสถานที่สำคัญของตำบล

๔) อุปสรรค (T - Threat)

- ปัญหายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน
- ปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยเป็นไปอย่างยากลำบาก
- การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ตโทรศัพท์มือถือ สื่อสังคมออนไลน์ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเด็ก เยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑) จุดแข็ง (S - Strength)

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การผลิตภัณฑจากกระจูดที่ส่งทั้งภายใน-นอกประเทศ
- ประชาชนมีความมีการนับถือหลากหลายศาสนาและวัฒนธรรมและอยู่ร่วมกันได้

๒) จุดอ่อน (W - Weakness)

- เด็กรุ่นใหม่บางส่วนในพื้นที่ยังขาดจิตสำนึกการอนุรักษ์วัฒนธรรมแบบโบราณ

๓) โอกาส (O - Opportunity)

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้อนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) จุดแข็ง (S - Strength)

- พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีแหล่งท่องเที่ยวคือบ่อน้ำร้อนเพื่อบำบัดสุขภาพ
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการให้บริการจัดเก็บขยะมูลฝอยตามแหล่งชุมชนและบ้านเรือน
- ประชาชนมีความตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมอื่นๆ

๒) จุดอ่อน (W - Weakness)

- ประชาชนบางส่วนในพื้นที่ยังขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะริมทาง การปล่อยน้ำเสียจากอาคารร้านค้าที่ยังไม่ผ่านการบำบัดลงสู่ท่อระบายน้ำสาธารณะ

๓) โอกาส (O - Opportunity)

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้อนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์ตลอดไป

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการภาครัฐ

๑) จุดแข็ง (S - Strength)

- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลและข่าวสารผ่านทางสื่อต่างๆ อาทิ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก และรถประชาสัมพันธ์

- ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

- บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น

- ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

- บุคลากรในองค์กรส่วนมากมีความถนัดหลายด้าน ซึ่งสามารถทำงานได้หลากหลายและทำงานทดแทนกันได้กรณีขาดคนใดคนหนึ่งไป

๒) จุดอ่อน (W - Weakness)

- บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ แต่ยึดเพียงเป้าหมายของตนเพียงเพื่อให้งานในส่วนที่ตนรับผิดชอบแล้วเสร็จ

๓) โอกาส (O - Opportunity)

- การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ

- การประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ตรวจ Core Team) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ตามตัวชี้วัด

- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การทำงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

๔) อุปสรรค (T - Threat)

- ระเบียบ กฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา (Top - Down) บางครั้งเป็นอุปสรรคต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

- การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและบางครั้งล่าช้า ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

๑. วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนได้จัดประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อร่วมกันกำหนดสภาพอันพึงประสงค์ในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล และผลการประชุมได้สภาพอันพึงประสงค์ในอนาคตหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ดังนี้

“ส่งเสริมอาชีพ วัฒนธรรมการศึกษา พัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา รักษาสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมระบบโครงสร้างพื้นฐาน บริหารงานสาธารณสุข ใสใจสุภาพ”

๒. พันธกิจ

จากวิสัยทัศน์นำมาซึ่งการกำหนดภารกิจหลักหรือพันธกิจ (Mission) หรือสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนต้องดำเนินการให้จงได้ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ (Vision) ดังนี้

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั้งตำบล
- ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน พัฒนาเศรษฐกิจภาคครัวเรือนให้มั่นคงบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) จัดระเบียบและรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมและชุมชน
- ๔) ส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ ทำนุบำรุงศาสนา
- ๕) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๖) ยึดหลักการบริหารจัดการที่ดีในการพัฒนาองค์กรและเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน

๓. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (เป้าประสงค์)

จากภารกิจหลักหรือพันธกิจ (Mission) ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนต้องทำให้ได้ เพื่อการบรรลุถึงวิสัยทัศน์ (Vision) นั้น นำมาซึ่งการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goal) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อันประกอบไปด้วย

- ๑) พัฒนาด้านคมนาคมขนส่งให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั้งตำบล
- ๒) พัฒนาด้านไฟฟ้าแสงสว่าง และไฟฟ้าครัวเรือนให้มีคุณภาพและทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๓) พัฒนาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในครัวเรือนและใช้ในการเกษตรให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน รวมทั้งพัฒนาระบบระบายน้ำ เพื่อรองรับการเกิดอุทกภัย
- ๔) ริเริ่มการจัดทำผังเมืองและการควบคุมอาคารเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน
- ๕) พัฒนาอาชีพ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ และสนับสนุนเงินทุนเพื่อสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๖) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายเพื่อสร้างรายได้สู่ชุมชน
- ๗) พัฒนางานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์และงานสาธารณสุขให้ครอบคลุมประชาชน

ทุกเพศ ทุกวัย

- ๘) พัฒนาสุขภาพชีวิตของประชาชนด้วยการส่งเสริมการออกกำลังกาย เล่นกีฬาและนันทนาการ
- ๙) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาท้องถิ่น
- ๑๐) พัฒนาคุณภาพงานสาธารณสุขและป้องกันการแพร่โรคระบาด
- ๑๑) พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มองค์กรประชาชน เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- ๑๒) พัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๓) ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา
- ๑๔) ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงความเป็นเอกลักษณ์ของตำบลท่าสะท้อน

- ๑๕) สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๑๖) พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนให้มีขีดสมรรถนะสูง
- ๑๗) พัฒนาระบบ ICT ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนให้ได้มาตรฐานภาครัฐ

๔. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนในห้วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

จากจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goal) ที่วางไว้ สามารถจัดกลุ่มเพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ๖ ยุทธศาสตร์ และจำแนกออกเป็น ๑๗ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางที่ ๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมการขนส่งให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบไฟฟ้าครัวเรือนและไฟฟ้าแสงสว่างให้ครอบคลุมทั้งตำบล
- แนวทางที่ ๓ พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค แหล่งน้ำในภาคเกษตร และการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ
- แนวทางที่ ๔ พัฒนาด้านการผังเมืองและการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- แนวทางที่ ๑ พัฒนาอาชีพ สนับสนุนเงินทุนและส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและเชิงวัฒนธรรมเพื่อสร้างรายได้แก่ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- แนวทางที่ ๑ พัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ประชาชนและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- แนวทางที่ ๓ พัฒนาคุณภาพงานสาธารณสุขและป้องกันการแพร่ระบาดของ
- แนวทางที่ ๔ พัฒนาด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์และสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ
- แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ
- แนวทางที่ ๖ พัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- แนวทางที่ ๑ ด้านการทํานุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนา
- แนวทางที่ ๒ ด้านส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ ส่งเสริม พัฒนา สร้างเครือข่ายและเฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและเชิงวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ

- แนวทางที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนให้มีขีดสมรรถนะสูง
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบ ICT และระบบบริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนให้ได้มาตรฐานภาครัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนได้วิเคราะห์ภารกิจ โดยกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้



๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 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))
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
 - ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
 - ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
 - ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
 - (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
 - (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
 - (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
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))
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
 - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
 - (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
 - (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
 - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
 - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
 - (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))



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))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

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

๑. ภารกิจหลัก

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) คัดค้าน ค้าและค้ายาเสพติด และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

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 (๑๓))
- (๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

- (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

- (๑๐) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ

กำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

ภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนจะดำเนินการ ได้แก่

- (๑) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดระเบียบของชุมชน สังคม และการรักษา

ความสงบเรียบร้อย

- (๔) ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๖) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- (๗) ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒. ภารกิจรอง

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

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) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))



(๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ
สาธารณสถานอื่น 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 การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๒๒) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ
กำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

ภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนจะดำเนินการ ได้แก่

(๑) ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

(๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

(๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะผู้บริหารและกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งาน จราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งาน คัมครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ สถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและ ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้าน การเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

แบ่งงานภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

๑.๑) กลุ่มงานการเงินและบัญชี รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

- ๑.๑.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๑.๑.๒ งานพัฒนารายได้

๑.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

- ๑.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๓ งานสาธารณสุขโปศ

๓.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	*งานแบบแผนและก่อสร้าง *งานสาธารณสุขโปศ *งานบริหารงานทั่วไป พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในกองช่างทุกคน



ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๒.ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านส่งเสริมพัฒนา คุณภาพชีวิต	สำนักปลัด อบต.	*งานพัฒนาชุมชน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งในสำนักปลัด
๓.ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การปกป้องและเชิดชู สถาบันหลักของชาติ และ ผู้ทำคุณประโยชน์	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การปกป้อง และเชิดชูสถาบันหลัก ของชาติ และผู้ทำ คุณประโยชน์	สำนักปลัด อบต.	*งานบริหารงานทั่วไป *งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งในสำนักปลัด
๔. ปัญหาด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด อบต. กองช่าง	*งานบริหารงานทั่วไป *งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย *งานสาธารณสุข พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สำนักปลัด และกองช่าง
๕. ปัญหาด้านการ ท่องเที่ยวและกีฬา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการท่องเที่ยวและ กีฬา	สำนักปลัด อบต.	*งานพัฒนาชุมชน *งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สำนักปลัด
๖. ปัญหาด้านการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบ ภายใน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสม ในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้



โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะผู้บริหารและกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากร ธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้ ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มงานหลักอีก ๒ งาน ได้แก่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและงานนิติการ	สำนักปลัด อบต. เป็นส่วนราชการระดับต้นสายวิชาการ สายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง และมีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนี้ - การบริหารภายในของสำนักปลัดเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน เป็นตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา เกินกว่า ๑ ปี โดยหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนี้ลดลง และมีพนักงานจ้างเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงไม่มีความจำเป็น รวมทั้งเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายของ อบต.ท่าสะท้อน - งานบริหารงานสาธารณสุข ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เป็นตำแหน่งว่างปัจจุบันมีผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานแต่ไม่ได้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามมาตรฐานตำแหน่งของนักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ด้านสาธารณสุขโดยตรงมาปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความถูกต้อง รวดเร็วในการปฏิบัติงานให้ทันต่อห้วงระยะเวลาที่กำหนด - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาค้อ ยังขาดแคลนตำแหน่ง พนักงานครู อบต.ประจำศูนย์ฯ ตามภารกิจการสอน ซึ่งปัจจุบันผู้สอบขึ้นบัญชีครูผู้ช่วยได้หมดบัญชีไปแล้ว ทำให้พนักงานครูไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน โดยปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาค้อมีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ราย	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขันในอนาคต - ขอยุบเลิกตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนี้ลดลงและมีพนักงานจ้างเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้ง เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ สถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้ แบ่งงานภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้ ๑.๑) กลุ่มงานการเงินและบัญชี รับผิดชอบงานดังต่อไปนี้ ๑.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๑.๑.๒ งานพัฒนารายได้ ๑.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๑.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ๒ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานการเงินและบัญชี กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนี้ - การบริหารภายในกองคลัง ในส่วนงานพัฒนารายได้มีตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้เป็นตำแหน่งว่าง ทำให้การจัดเก็บภาษี การจัดเก็บค่าขนขยะมูลฝอย อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานที่มีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะด้านการจัดเก็บภาษีและการจัดเก็บรายได้ (จัดเก็บค่าขยะมูลฝอย) จำนวน ๗ หมู่บ้าน ในเขตพื้นที่ ๕๘.๓๙ ตารางกิโลเมตร และมีแนวโน้มการขยายตัวของจำนวนครัวเรือนประชากรเพิ่มขึ้นอีกเป็นจำนวนมาก ทำให้มีงานที่ต้องปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทุกปี	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก กสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี



โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งาน จัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม ต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบ ไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งาน ตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการ ก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่าง สุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งาน ช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม งานบริการรักษาความสะอาด งาน บริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหาร จัดการสิ่งปฏิกูล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วน ราชการภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้ ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึง พนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน ดังนี้ - งานแบบแผนและก่อสร้าง มีการขยาย เมือง ปริมาณงานด้านงานสำรวจ ออกแบบ ประมาณราคา และรับรองแบบแปลน งานผังเมืองรองรับการขยายเมือง งานออกแบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ อีกทั้ง ยังมีการตรวจสอบและควบคุมอาคาร บ้านจัดสรร การขุดดินถมดิน ระบบ ระบายน้ำ และมีงานอื่น ๆ โดยปัจจุบัน ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) และนาย ช่างโยธา (ปง./ชง.) เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งปัจจุบันมีนายช่างโยธาชำนาญงานเพียง คนเดียว ซึ่งไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน - การบริหารภายในของกองช่างเกี่ยวกับ งานสาธารณูปโภค ตำแหน่ง คนงาน เป็นตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา เกินกว่า ๑ ปี โดยหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนี้ ลดลงและมีพนักงานจ้างเพียงพอที่จะ สามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงไม่ มีความจำเป็น รวมทั้งเป็นการเพิ่มภาระ ค่าใช้จ่ายของ อบต.ท่าสะท้อน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วน ตำบล ท่าสะท้อน ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหานี้ ปัจจุบันและขอใช้บัญชี ผู้สอบ คัด เลือ กสอบ แข่งขัน ในอนาคต - ขอยุบเลิกตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา เนื่องจากหน้าที่ความ รับผิดชอบของตำแหน่ง นี้ลดลงและมีพนักงาน จ้างเพิ่ ยง พอ ที่ จะ สามารถปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้ง เป็นการลดภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบ บริหาร บุ ค คล ส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคนครองมีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ยุบเลิก ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา งานบริหารงานทั่วไป
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๑.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๑.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๑.๑.๒ งานพัฒนารายได้ ๑.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๑.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๑.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๑.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๑.๑.๒ งานพัฒนารายได้ ๑.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๑.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	ยุบเลิก ตำแหน่ง พนักงาน ๑ อัตรา งานสาธารณูปโภค
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน) ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน) ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอพนมพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
รวม	๘	๗	๗	๗	-๑	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อกรัง</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาค้อ</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-,เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดอิกอมุสซอลาห์</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. รวม	๒๙	๒๘	๒๘	๒๘	-๑	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานการเงินและบัญชี								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
รวม	๔	๔	๔	๔				
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานจตมาตรน้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (นักวิชาการพัสดุ ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔				
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๔	๑๓	๑๓	๑๓	-๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๗	๕๕	๕๕	๕๕	-๒	-	-	



สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอพนมพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัด อบต.	๒๙	๒๘	๒๘	๒๘	-๑	-	-	
๓	กองคลัง	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
๔	กองช่าง	๑๔	๑๓	๑๓	๑๓	-๑	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๕๗	๕๕	๕๕	๕๕	-๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานส่วนตำบล																		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๗,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๓๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๒๕,๙๖๐	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๖๐	๕๖๔,๙๖๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๕๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๓๒๐	๔๑๖,๑๖๐	
๕	นิติกร	ชก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๕๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	รับโอน ค มี.ค. ๖๗
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๕๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	
๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๖๐	๔๖๘,๙๖๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๒๘๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๕,๖๘๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ป.ง.	๑	๑	๑๗๕,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๘๐๐	๑๙๖,๐๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๗๕,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๖,๔๔๐	๒๙๗,๙๖๐	๓๐๙,๙๖๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๗๑,๘๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๒๘๒,๘๔๐	๒๙๔,๒๔๐	๓๐๖,๑๒๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๓,๗๖๐	๑๘๖,๙๖๐	๑๙๔,๕๒๐	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๒๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๗,๗๖๐	๑๔๓,๒๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	



ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อกรัง																		
๑๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๑๙	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาค้อ																		
๒๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๒๒	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนและตัดโอน
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๕๒,๙๒๐	๖๐,๖๐๐	๖๘,๕๒๐	เงินอุดหนุนและงบ อบต.
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๓๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๔๒,๗๖๐	๔๙,๙๖๐	๕๗,๔๘๐	เงินอุดหนุนและงบ อบต.
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดอิกอมุสซอลาย์																		
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๒๗	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๓๔,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๔๑,๐๔๐	๔๘,๒๔๐	๕๕,๖๘๐	เงินอุดหนุนและงบ อบต.
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๘,๔๔๐	๑๘,๕๖๐	๖๖๗,๖๐๐	๖๘๖,๔๐๐	๗๐๒,๙๖๐	
	กลุ่มงานการเงินและบัญชี																		
๓๑	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	ขท.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๖๗,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	
๓๓	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ขง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	
๓๔	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ขง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๗๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๕	พนักงานจดมাত্রน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	



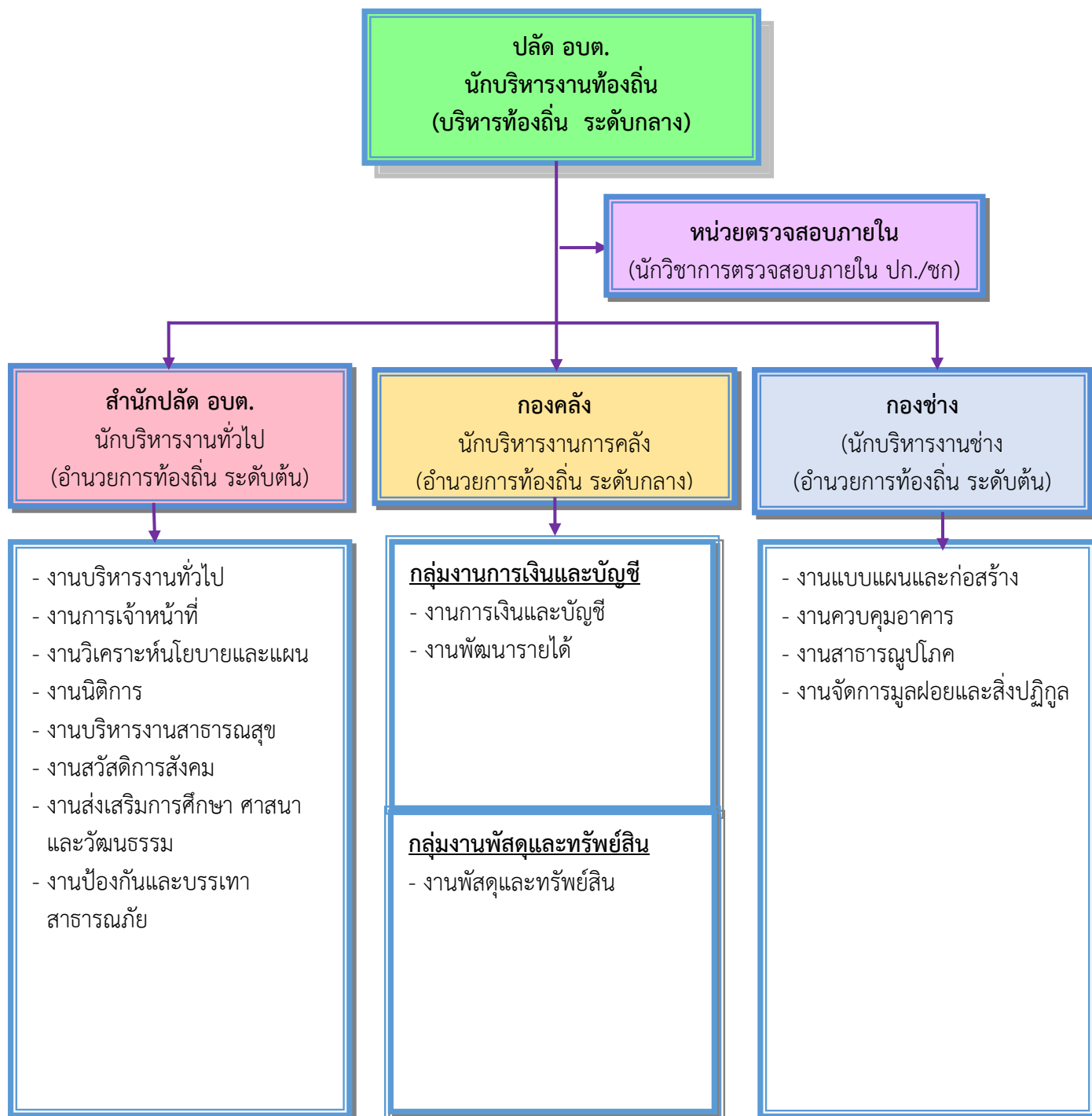
ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้นช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน																		
๓๗	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	ขพ.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๘	นักวิชาการพัสดุ	ขก.	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๒๐,๕๒๐	๒๑๗,๔๔๐	๒๑๗,๖๐๐	
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๘๗,๓๖๐	
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ขง.	๑	๑	๒๗๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๑๗,๐๖๐	ให้โอน ๖ ส.ค. ๖๗
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
	กองช่าง (๐๕)																	-	
๔๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๖๓,๓๖๐	
๔๓	วิศวกรโยธา	ปจ./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๔๔	นายช่างโยธา	ขง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๗๑,๑๖๐	
๔๕	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๑	-	๒๗๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๑๗,๐๖๐	ให้โอน ๑ ส.ค. ๖๖
๔๖	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	
๔๗	เจ้าพนักงานประปา	ขง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๘๑,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๗๓,๙๒๐	๑๗๗,๘๘๐	
๔๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๒๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(ปรับทักษะ) ๑ ส.ค. ๖๗
๕๐	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๗๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๔๐๐	๑๘๙,๓๒๐	๑๙๗,๔๐๐	
๕๑	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๒๐๐	๑๒๖,๑๒๐	๑๓๑,๖๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๕๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๒๓๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๔๓,๘๔๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๖๖,๐๔๐	รับโอน ๑๖ ก.พ. ๖๗
(๔)	รวม		๕๕	๔๕	๑๐,๖๒๗,๐๒๐	๓๘๖,๔๐๐	๕๕	๕๕	๕๕	-	-	-	๓๖๓,๖๐๐	๓๗๓,๖๘๐	๓๘๐,๗๖๐	๑๑,๓๗๗,๐๒๐	๑๑,๗๕๐,๗๐๐	๑๒,๑๓๑,๔๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%				๑,๖๕๒,๐๑๓											๑,๗๐๖,๕๕๓	๑,๗๖๒,๖๐๕	๑,๘๑๘,๗๑๙	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น				๑๒,๖๖๕,๔๓๓											๑๓,๐๘๓,๕๗๓	๑๓,๕๑๓,๓๐๕	๑๓,๙๕๑,๑๗๙	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี				๓๒.๓๕											๓๑.๘๓	๓๑.๓๑	๓๐.๗๘	
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕				๓๙,๑๕๐,๐๐๐											๔๑,๑๐๗,๕๐๐	๔๓,๑๖๒,๘๗๕	๔๕,๓๑๑,๐๑๙	
	หมายเหตุ ฐานการคำนวณร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ได้ตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖						จำนวน			๓๙,๑๕๐,๐๐๐			บาท						
	ฐานการคำนวณ ปี ๒๕๖๗	=	(	๓๙,๑๕๐,๐๐๐	X	๕ %	)	๓๙,๑๕๐,๐๐๐	=	๑,๗๕๗,๕๐๐.๐๐	+	๓๙,๑๕๐,๐๐๐.๐๐	=	๔๑,๑๐๗,๕๐๐					
	ฐานการคำนวณ ปี ๒๕๖๘	=	(	๔๑,๑๐๗,๕๐๐	X	๕ %	)	๔๑,๑๐๗,๕๐๐	=	๒,๐๕๕,๓๗๕.๐๐	+	๔๑,๑๐๗,๕๐๐.๐๐	=	๔๓,๑๖๒,๘๗๕					
	ฐานการคำนวณ ปี ๒๕๖๙	=	(	๔๓,๑๖๒,๘๗๕	X	๕ %	)	๔๓,๑๖๒,๘๗๕	=	๒,๑๕๘,๑๔๓.๗๕	+	๔๓,๑๖๒,๘๗๕.๐๐	=	๔๕,๓๑๑,๐๑๙					

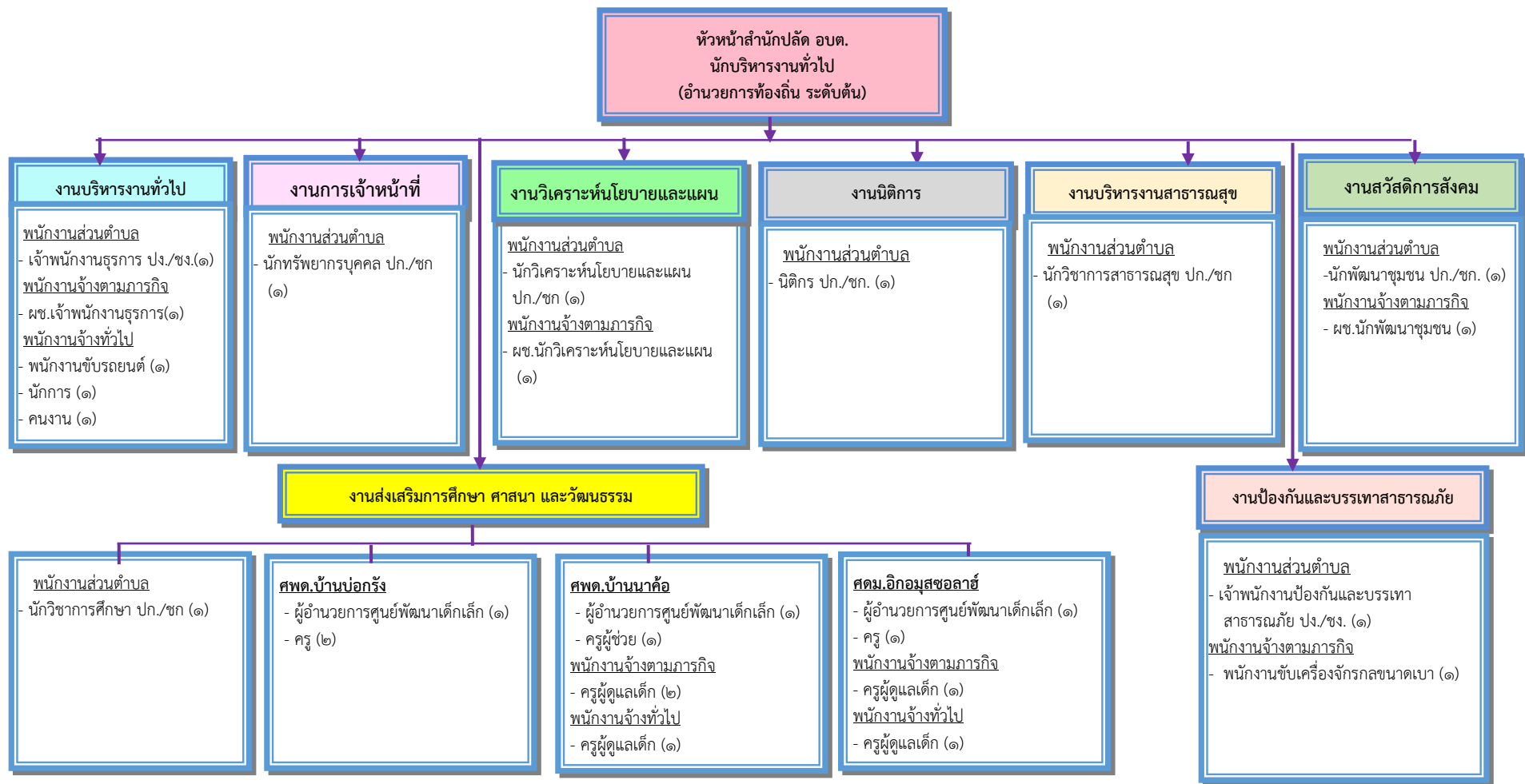




๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

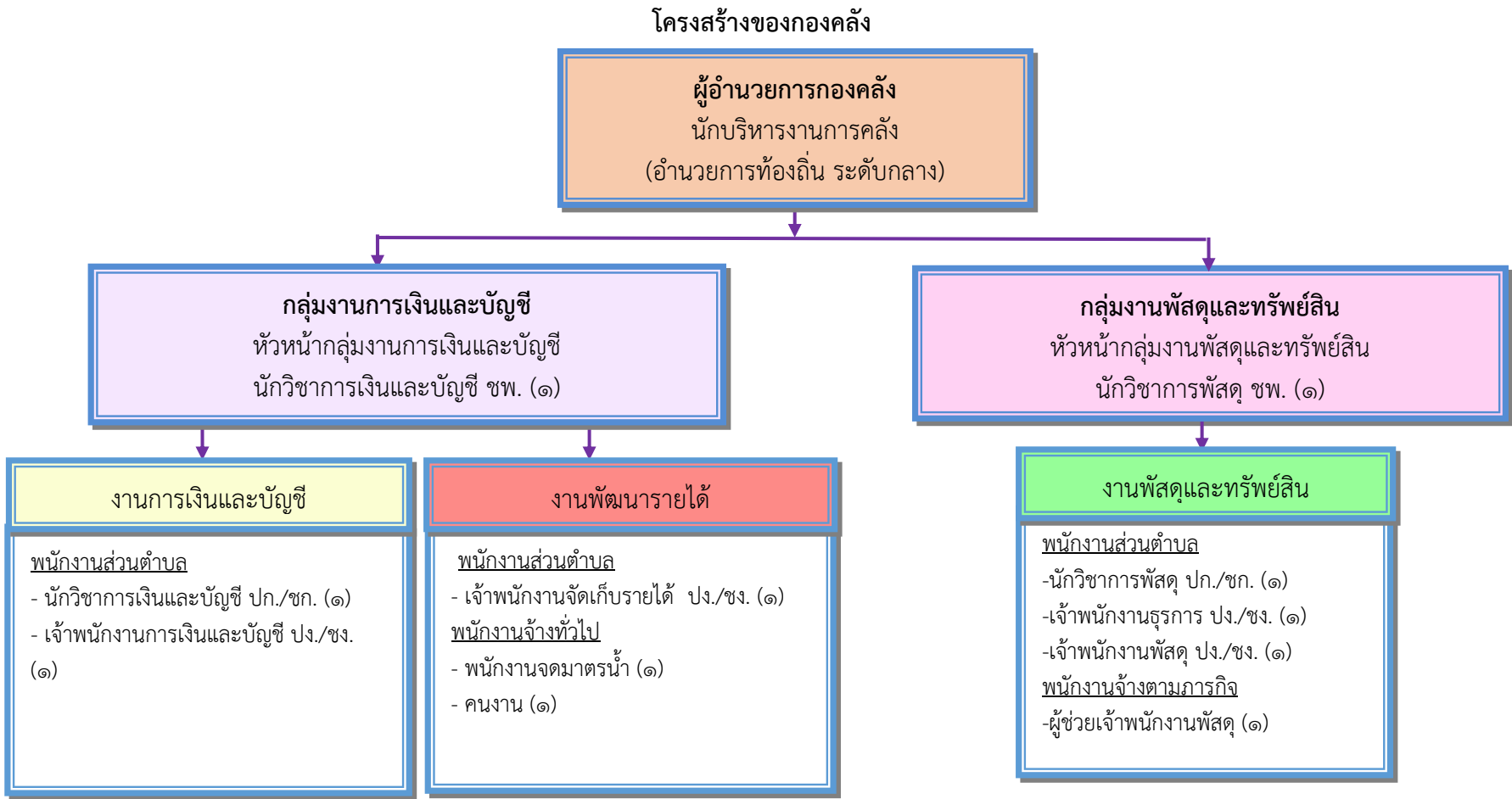


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



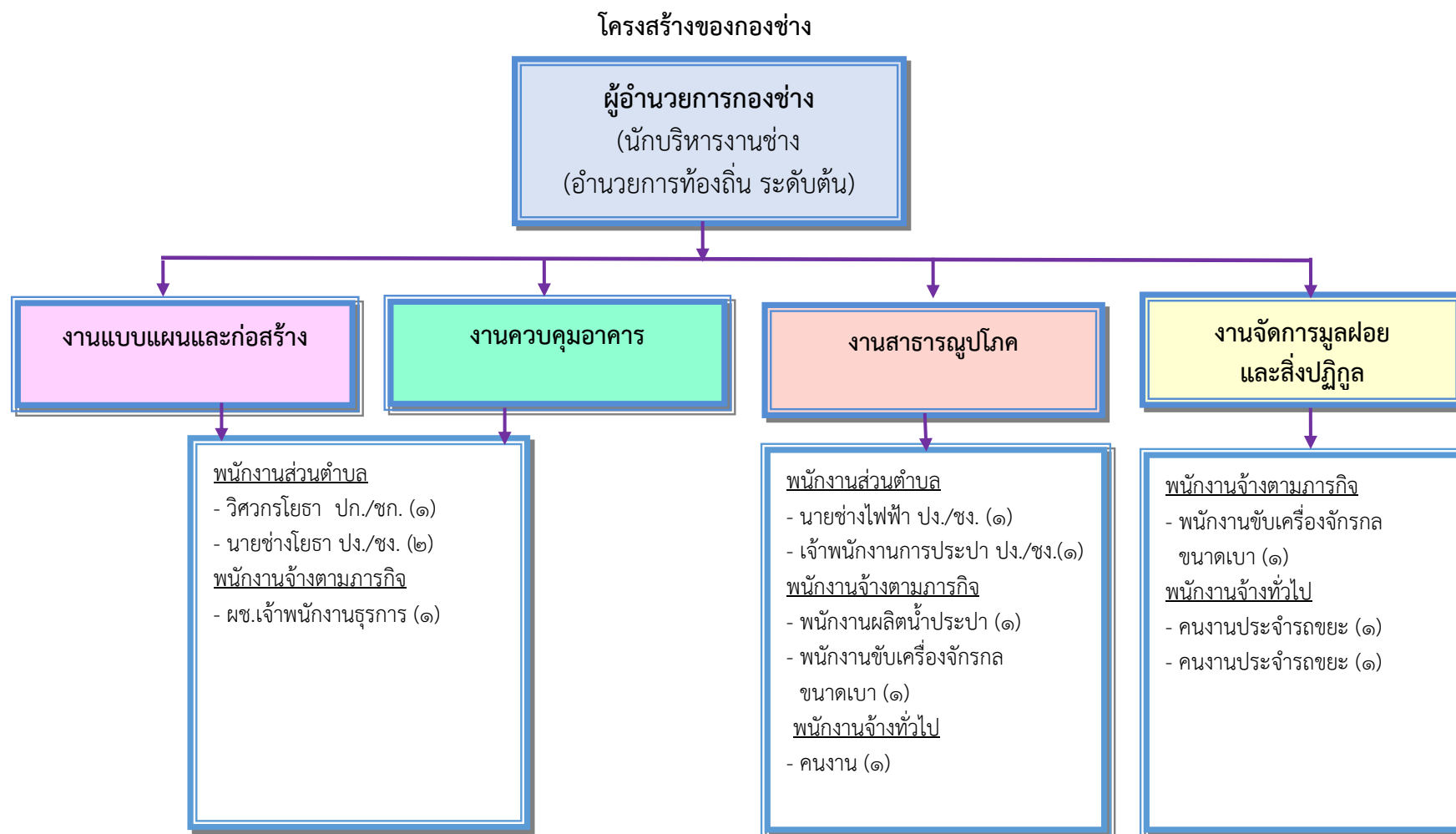
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)											บุคลากรทางการศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด	
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ครูผู้ช่วย							
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อว.	ชง.	ปง.										ปง./ชง.
จำนวน	-	-	๑	-	-	๕	-	๑	-	-	๒	-	๓	๓	๑	-	-	๓	๔	๕	๒๘





ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	๑	-	-	๒	๑	๑	-	๑	๓	-	-	๑	-	๒	๑๒

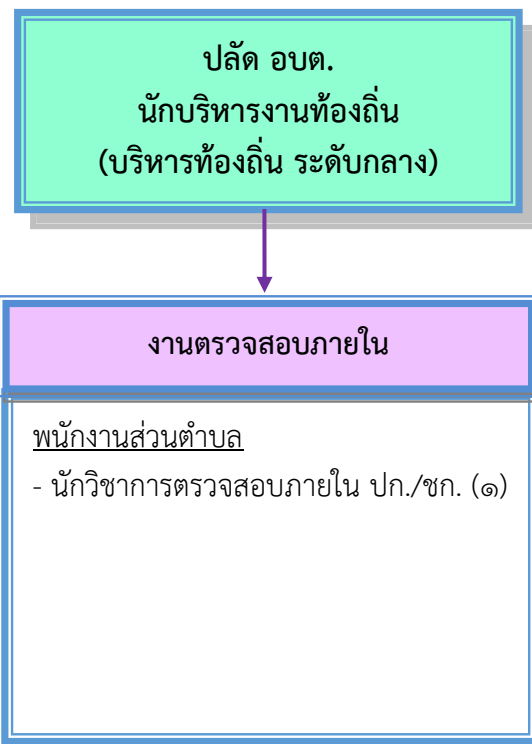




ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)												ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป									
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อว.	ชง.	ปง.	ปง./ชง						
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๔	-	-	-	-	๑	๓	๓	๑๓



โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล													
๑	นางสาวศุภกร รอดนิ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๖๗-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๓๗,๑๖๐ (๔๔,๓๓๐ x๓๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๓๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๓๒)	๗๐๗,๑๖๐
สำนักปลัด อบต. (๑๑)														
	พนักงานส่วนตำบล													
๒	นางสาวปญุชร์ฉิม วัฒนประดิษฐ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๖๗-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ x๓๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๓๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๓	นายฉลอมรัตน์ อินทร์ชู	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๕๕,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐ x๓๒)	-	-	๒๕๕,๘๘๐
๔	นางสาวสุคนธา พันธุ์ประทุม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสนศาสตร์)	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ x๓๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕	นายฐิรวิทย์ ทองคำ	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๓๐ x๓๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๖	ว่าง	-	๖๗-๓๐-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๗-๓๐-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๓๐ x๓๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	นางสาวพัชรินทร์ ทองสกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์)	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x๓๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๘	นางสาวสุรียุญา ศรีรักษา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ)	๖๗-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๔๒๗,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ x๓๒)	-	-	๔๒๗,๒๔๐
๙	นายอภิญา คงเพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์)	๖๗-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๖๗-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๘๖,๘๐๐ (๒๓,๙๐๐ x๓๒)	-	-	๒๘๖,๘๐๐
๑๐	นายรัชตะ บุษบงค์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเครื่องกล)	๖๗-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๖๗-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๓๗๕,๘๘๐ (๓๑,๕๗๐ x๓๒)	-	-	๓๗๕,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๑	นางพรพิมล คงสำเร็จ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	๒๗๕,๔๐๐ (๒๒,๙๕๐ x๓๒)	-	-	๒๗๕,๔๐๐
๑๒	นางสาวพรนิภา คชสูงเนิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๗๑,๗๒๐ (๒๒,๖๖๐ x๓๒)	-	-	๒๗๑,๗๒๐
๑๓	ว่าที่ ร.ต.หญิงวนิดา ระงับรัมย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๓๗๒,๘๐๐ (๓๑,๔๐๐ x๓๒)	-	-	๓๗๒,๘๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	นายอนุชิต แก้วทอด	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๒๗,๒๐๐ (๑๐,๖๐๐ x๑๒)	-	-	๑๒๗,๒๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๕	นายวุฒิน คณนิยม	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๖	ว่าง	-	-	นักรการ	-	-	-	นักรการ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายฤทธา วังแซ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อกรัง														
๑๘	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-
๑๙	นางรุ่งรังสี เมฆลอย	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๙	ครู	-	คศ.๒	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๙	ครู	-	คศ.๒	๓๕๑,๔๘๐ (๒๙,๒๘๐ x๑๒)	-	-	๓๕๑,๔๘๐
๒๐	นางสุภาวดี แก้วทอด	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๑	ครู	-	คศ.๒	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๑	ครู	-	คศ.๒	๓๐๓,๑๒๐ (๒๕,๒๖๐ x๑๒)	-	-	๓๐๓,๑๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาค้อ														
๒๑	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-
๒๒	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๘	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	๒๓๘,๘๖๐ (๑๙,๙๐๕ x๑๒)	-	-	๒๓๘,๘๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๓	นางสาวปรีชา จันทร์แก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การเงิน)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๘๖,๔๐๐ (๑๕,๕๓๐ x๑๒)	-	-	๑๘๖,๔๐๐
๒๔	นางจันจุรี ทิพย์ศรีบุตร	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีการเกษตร)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๗๒,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐ x๑๒)	-	-	๑๗๒,๕๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๕	นางสุภาทิพย์ ทองดำสิง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดอิกอมุสซอลาฮ์													
๒๖	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-
๒๗	นายสุริยัน รามะสิทธิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๑-๒๖๐๐-๓๘๐	ครู (คศ.๒)	-	-	๒๗-๓-๐๑-๒๖๐๐-๓๘๐	ครู (คศ.๒)	-	-	๓๐๒,๕๐๐ (๒๕,๒๐๐ x๑๒)	-	-	๓๐๒,๕๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๘	นางสาวสุพรรณษา เลี่ยมละ	รัฐศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๗,๒๕๐.๐ (๑๔,๓๘๐ x๑๒)	-	-	๑๗,๒๕๐.๐
		(รัฐประศาสนศาสตร์)												
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๙	นางสาวสิตานันท์ มีทับ	คหกรรมศาสตรบัณฑิต (อาหารและโภชนาการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)														
	พนักงานส่วนตำบล													
๓๐	นางนงลักษณ์ ชูแดง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	กลาง	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	กลาง	๕๑๑,๕๕๐ (๔๒,๖๒๐ x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๕๕,๘๕๐
	กลุ่มงานการเงินและบัญชี													
๓๑	ว่าง	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	วิชาการ	ขพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	วิชาการ	ขพ.	-	-	-	-
๓๒	นางสาววิไลวรรณ เนือกเหล็ก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ x๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๓๓	นางประภาพรันธ์ สุดจาขาลี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ขง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ขง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐ x๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๓๔	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./ขง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./ขง.	๒๗๗,๙๐๐ (๒๔,๙๒๕ x๑๒)	-	-	๒๗๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๕	นางสาวเกวลิณ เกตกรรม	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานจดมาตรน้ำ		-	-	พนักงานจดมาตรน้ำ		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นางสมศรี บุญเลิศ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กลุ่มงานพิธีการและทรัพย์สิน													
๓๗	ว่าง	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานพิธีการและทรัพย์สิน	วิชาการ	ขพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานพิธีการและทรัพย์สิน	วิชาการ	ขพ.	-	-	-	-
๓๘	นางสาววรรณนา นาควิสัย	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ขก.	๖๗-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ขก.	๒๔๗,๔๘๐ (๒๐,๗๗๐ x๓๒)	-	๓๖,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๓๒)	๒๔๕,๔๘๐
๓๙	นางสาวสุนิสา สังข์เพชร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ)	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๓๐ x๓๒)	-	-	๑๖๗,๗๒๐
๔๐	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๖๗-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๒๖๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕ x๓๒)	-	-	๒๖๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๑	นางสาวอริย์ จิตศรี	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x๓๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
กองช่าง (๑๕)														
	พนักงานส่วนตำบล													
๔๒	นายชินรัตน์ ณ ตะกั่วทุ่ง	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๔๗,๓๒๐ (๔๐,๒๒๐ x๓๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๓๒)	-	๓๐๕,๓๒๐
๔๓	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ขก.	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๗,๖๑๐ x๓๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๔	นายริณัย คงสำเร็จ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ x๓๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๔๕	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๖๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕ x๓๒)	-	-	๒๖๗,๙๐๐
๔๖	นายวรเดช ฤกษ์วัลย์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ขง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ขง.	๓๐๗,๗๒๐ (๒๕,๖๖๐ x๓๒)	-	-	๓๐๗,๗๒๐
๔๗	นายอรุศักดิ์ เพชรคง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างไฟฟ้า)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ขง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ขง.	๒๖๗,๘๘๐ (๒๒,๔๘๐ x๓๒)	-	-	๒๖๗,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๘	นางสาวทิพย์สุดา ภูมิ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๗,๗๒๐ (๑๓,๓๓๐ x๓๒)	-	-	๑๕๗,๗๒๐
๔๙	นายไพฑูรย์ คล้าย	มัธยมศึกษาปลาย (ม.๖)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x๓๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๐	นายสมชาย หูระหนนธ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๗๕,๓๒๐ (๑๔,๖๑๐ X๑๒)	-	-	๑๗๕,๓๒๐
๕๑	นายสมศักดิ์ คงบัว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๑๖,๕๒๐ (๙,๗๑๐ X๑๒)	-	-	๑๑๖,๕๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๕๒	นายอรรถพล พรประสิทธิ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายอิสระพงษ์ แซ่โง้ว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายพรเทพ แซ่ด่าน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
พนักงานส่วนตำบล														
๕๕	นางสาวชีวันนธ์ สัทโธ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศทางการบัญชี)	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐ X๑๒)	-	-	๒๓๒,๙๒๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๖) พ.ศ. ๒๕๖๖ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล 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

หลักสูตรการพัฒนา แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

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

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ 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

เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาดังวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๖) พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.อ. 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

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ซึ่งทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ 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 มิคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ”

ข้อ ๒ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

ข้อ ๓ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๗

(นายชุตติยะ นมะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล ครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๗ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ดังต่อไปนี้

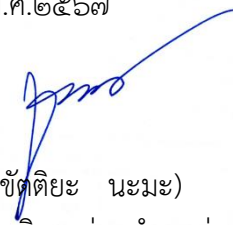
ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)						
	พนักงานส่วนตำบล					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๕	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๗	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๘	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	-	
๑๖	นักการ	-	-	๑	-	
๑๗	คนงาน	-	-	๑	-	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อกรัง					
๑๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราากำลังจากกรมส่งเสริมแล้ว				
๑๙	ครู	-	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๙	เงินอุดหนุน
๒๐	ครู	-	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๑	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาค้อ					
๒๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมแล้ว				
๒๒	ครูผู้ช่วย	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๘	-ว่าง- เงิน อุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	เงินอุดหนุน
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	-	
	ศตม.ประจำมัสยิดอิกอรัมซอลาห์					
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมแล้ว				
๒๗	ครู	-	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	-	
	กองคลัง (๐๔)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓๐	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
	กลุ่มงานการเงินและบัญชี					
๓๑	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชพ.	๑	-	-ว่าง-
๓๒	นักวิชาการการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
๓๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	-ว่าง-
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๕	พนักงานจดมาตรน้ำ	ทั่วไป	-	๑	-	
๓๖	คนงาน	ทั่วไป	-	๑	-	
	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน					
๓๗	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	วิชาการ	ชพ.	๑	-	-ว่าง-
๓๘	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	
๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	กองช่าง ๐๕					
	พนักงานส่วนตำบล					
๔๒	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๔๓	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๔๔	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
๔๕	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-ว่าง-
๔๖	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	
๔๗	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๔๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๕๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๕๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๕๒	คนงาน	-	-	๑	-	
๕๓	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	-	
๕๔	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๕๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๗



(นายขัติยะ นมะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

ที่ ๘๔๐ / ๒๕๖๗

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๗
ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ ๔๐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม
พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลท่าสะท้อน จำนวน ๕๕ อัตรา รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายชุตติยะ นมะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล													
๑	นางสาวศุภกร รอดมณี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐ X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๓๖,๕๖๐
สำนักปลัด อบต. (๐๑)														
	พนักงานส่วนตำบล													
๒	นางสาวปัญชรสมิ์ พัฒนประดิษฐ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐ X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๓	นายฉลองรัตน์ อินทร์ชู	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐ X๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๔	นางสาวสุนธรา พันธุ์ประทุม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๔๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๕	นายจิรวิทย์ ทองคำ	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๑๐ X๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๖	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	นางสาวพัชรินทร์ ทองสกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๘	นางสาวสุรัญญา ศรีรักษา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ X๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๙	นายอภิญา คงเพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๓๐๐,๒๔๐ (๒๕,๐๒๐ X๑๒)	-	-	๓๐๐,๒๔๐
๑๐	นายรัชตะ บุขงค์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเครื่องกล)	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐ X๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๑	นางพรพิมล คงสำเริง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	๒๘๓,๖๘๐ (๒๓,๖๔๐ X๑๒)	-	-	๒๘๓,๖๘๐
๑๒	นางสาวพรนิภา คชสูงเนิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๗๗,๔๔๐ (๒๓,๑๒๐ X๑๒)	-	-	๒๗๗,๔๔๐
๑๓	ว่าที่ ร.ต.หญิงวนิดา ระวีรัมย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๖,๒๘๐ (๑๔,๖๙๐ X๑๒)	-	-	๑๗๖,๒๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	นายอนุชิต แก้วหอด	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๓๑,๐๔๐ (๑๐,๙๒๐ X๑๒)	-	-	๑๓๑,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๕	นายวรุฒน์ คงเนียม	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	ว่าง	-	-	นักการ	-	-	-	นักการ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายกฤษดา วังแซ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อกรัง													
๑๘	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-
๑๙	นางรุ่งรังสี เมฆไธย	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๙	ครู	-	คศ.๒	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๙	ครู	-	คศ.๒	๓๗๒,๓๖๐ (๓๑,๐๓๐ X๑๒)	-	-	๓๗๒,๓๖๐
๒๐	นางสุภาวดี แก้วหอด	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๑	ครู	-	คศ.๒	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๑	ครู	-	คศ.๒	๓๓๑,๘๐๐ (๒๗,๖๕๐ X๑๒)	-	-	๓๓๑,๘๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาค้อ													
๒๑	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-
๒๒	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๘	ครูผู้ช่วย		-	-	ครูผู้ช่วย		-	๒๓๘,๘๖๐ (๑๙,๙๐๕ X๑๒)	-	-	๒๓๘,๘๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๓	นางสาวปรียา จันทรแก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การเงิน)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๘๗,๙๒๐ (๑๕,๖๖๐ X๑๒)	-	-	๑๘๗,๙๒๐
๒๔	นางจันจรี ทิพย์ศรีบุตร	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีการเกษตร)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๗๗,๘๔๐ (๑๔,๘๒๐ X๑๒)	-	-	๑๗๗,๘๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๕	นางสุธาทิพย์ ทองคำสิง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดอิกอมุสซอลาฮ์													
๒๖	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-
๒๗	นายสุรียัน รามะสิทธิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๐	ครู (คศ.๒)	-	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๐	ครู (คศ.๒)	-	-	๓๓๑,๐๘๐ (๒๗,๕๙๐ X๑๒)	-	-	๓๓๑,๐๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๘	นางสาวสุพรรณษา เลี่ยมละ	รัฐศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๗๖๑๖๐.๐ (๑๔,๖๘๐ X๑๒)	-	-	๑๗๖๑๖๐.๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๙	นางสาวสิตานันท์ มีทับ	คหกรรมศาสตรบัณฑิต (อาหารและโภชนาการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)														
	พนักงานส่วนตำบล													
๓๐	นางนงลักษณ์ ชูแดง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	กลาง	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	กลาง	๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๓๐ X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	๖๗๓,๕๖๐
	กลุ่มงานการเงินและบัญชี													
๓๑	ว่าง	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชพ.	-	-	-	-
๓๒	นางสาววิไลวรรณ เขือกเหล็ก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐ X๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๓๓	นางประภาพันธ์ สุดจาขาลี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ X๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๓๔	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X๑๒)	-	-	๒๔๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๕	นางสาวเกวลิณ เกตกรณ์	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานจตมาตรน้ำ		-	-	พนักงานจตมาตรน้ำ		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นางสมศรี บุญเลิศ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน													
๓๗	ว่าง	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	วิชาการ	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	วิชาการ	ชพ.	-	-	-	-
๓๘	นางสาววรรณธนา นาควิสัย	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐ X๑๒)	-	๓๖,๐๐๐ (๓,๐๐๐X๑๒)	๓๐๒,๐๔๐
๓๙	นางสาวสุนิสา สังข์เพชร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ)	๖๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๖๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐ X๑๒)	-	-	๑๗๘,๒๐๐
๔๐	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										-			
๔๑	นางสาวอรรีย์ จิตรัมย์	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐ X๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐
กองช่าง (๐๕)														
	พนักงานส่วนตำบล													
๔๒	นายชินรัตน์ ณ ตะกั่วทุ่ง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๔๒,๒๑๐ X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๔๓	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๔	นายวินัย คงสำเริง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๙๐ X๑๒)	-	-	๓๖๓,๔๘๐
๔๕	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๔๖	นายวรเดช ฤกษ์วัลย์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ X๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๔๗	นายอรุศักดิ์ เพชรคง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างไฟฟ้า)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๓๐ X๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๘	นางสาวทิพย์สุดา ภูมิ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๒,๙๖๐ (๑๓,๕๘๐ X๑๒)	-	-	๑๖๒,๙๖๐
๔๙	นายไพฑูล คลล้า	มัธยมศึกษาปลาย (ม.๖)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๐	นายสมชาย หุราหะนนท์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐ X๑๒)	-	-	๑๘๐,๖๐๐
๕๑	นายสมศักดิ์ คงบัว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๒๑,๒๐๐ (๑๐,๑๐๐ X๑๒)	-	-	๑๒๑,๒๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๕๒	นายอรรถพล พรประสิทธิ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายอิสระพงษ์ แซ่โง้ว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายพรเทพ แซ่ด่าน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
	พนักงานส่วนตำบล													
๕๕	นางสาวชีวันท์ สัทโธ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศทางการบัญชี)	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐ X๑๒)	-	-	๒๓๒,๙๒๐

