

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน  
อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## คำนำ

ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ.๒๕๕๙ ประกอบกับหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว๕๑๑๙ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แจ้งตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยแจ้งแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล ทั้งนี้ได้มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลัง ระบบโครงสร้างที่เหมาะสม จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าไร จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน อีกทั้งยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน และเพื่อใช้ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีอีกด้วยสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน จึงขอเสนอแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
- การวิเคราะห์ SWOT องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน	๙
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	๒๒
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. ปัญหาที่แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๘
๑๔. ภาคผนวก	
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓	
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ที่ ๕๐๙/๒๕๖๓ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓	
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓	
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓	
- หนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๗๐๒๑ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล	
- สำเนาหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ที่ สฎ ๘๒๖๐๑/๗๓๖ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถบริหารจัดการงานองค์กรและจัดบริการสาธารณะและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการวางแผนอัตรากำลังคน หรือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานและ กิจกรรมงานโครงการที่จะดำเนินการ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่างๆ อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงการในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระทบกระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอน มีพื้นที่ทั้งหมด ๕๘.๓๙ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย หมู่บ้าน จำนวน ๗ หมู่บ้าน มีจำนวนครัวเรือน ๒,๒๖๐ ครัวเรือน และมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕,๕๑๐ คน สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ลาดต่ำเชิงเขา ไปจนถึงที่ราบลุ่มทางทิศตะวันตกมีพื้นที่ทั้งหมดเหมาะกับการทำสวนผลไม้ สวนยางพารา ปาล์มน้ำมันและเลี้ยงปลาในกระชัง ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม และรับจ้างทั่วไป

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ทำให้สามารถระบุสภาพปัญหาโดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### สภาพปัญหา

- ๑) ถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนหลายสายเป็นถนนลูกรัง มีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

- ๒) ราษฎรมีไฟฟ้าใช้ไม่ครบทุกครัวเรือน ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่ครบทุกสายทาง

- ๓) ถูดูแลขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค เพื่อการเกษตร และไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง

- ๔) ประปามีไม่ครบทุกครัวเรือน ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

### ความต้องการ

- ๑) ต้องการให้ถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพที่ดี เป็นถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีตทุกสาย การคมนาคมภายในตำบลท่าสะท้อนสะดวกปลอดภัย
- ๒) มีการก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และวางระบายน้ำ
- ๓) มีการก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณสุขปศุสัตว์สาธารณสุขการให้ทั่วถึง
- 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) พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชิงสุขภาพให้มีศักยภาพและคุณภาพ ทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น
- ๕) ผลผลิตทางการเกษตรราคาดี
- ๖) พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

### ๔.๓ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

#### สภาพปัญหา

- ๑) มีแรงงานต่างด้าวอยู่ในพื้นที่จำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) ปัญหาการว่างงาน เนื่องจากการเกี่ยงงานของคนไทย และแรงงานต่างด้าวมีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า
- ๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและการลักขโมย
- ๔) ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน ต้องการเป็นผู้รับมากกว่าการร่วมแรงร่วมใจกันทำ
- ๕) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและขาดการปฏิบัติและบังคับใช้อย่างจริงจัง

### ความต้องการ

- ๑) สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคอนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม
- 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) ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อมและภาวะการเกิดโรคได้ง่าย
- ๕) การบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพ
- ๖) การบุกรุกที่สาธารณะและตัดไม้ทำลายป่า
- ๗) มีการทิ้งขยะลงแม่น้ำ

### ความต้องการ

- อย่างจริงจัง
- ๑) ประชาชนมีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อม
  - ๒) การบังคับใช้กฎหมายเกิดประสิทธิผล
  - 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. การกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

จากการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งจากสภาพแวดล้อมภายในของท้องถิ่นซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นหาคำตอบจากคำถามที่ว่า ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีสถานการณ์พัฒนาอยู่จุดไหน” การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาขององค์กรในภาพรวม ต่อคำถามที่ว่า “ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีสถานการณ์พัฒนาอยู่จุดไหน” นั้น เบื้องต้นสามารถวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาในภาพรวมขององค์กรได้โดยใช้เทคนิค 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 ทักษะคุณวุฒิ พฤติกรรม 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)** เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกว่ามีสภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ปัจจุบันของโลก ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี

**การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (T-Threat)** เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ที่ก่อให้เกิดผลเสียหายหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทุกด้านเช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

สำหรับผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีรายละเอียดดังนี้

### ๑. จุดแข็ง (S-Strength)

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีการแบ่งโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใน
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีการออกข้อบัญญัติตำบลเรื่องต่างๆ สำหรับรองรับการจัดเก็บรายได้ประเภทต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้งและภารกิจถ่ายโอน
- ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณเนื่องจากมีอิสระในการจัดเก็บรายได้และบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เอง
- ๔) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน การบริหารงานจึงมีความเป็นเอกภาพสามารถตอบสนอง แก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้หลากหลาย รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของประชาชน

๕) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ และพร้อมให้บริการประชาชน

## ๒. จุดอ่อน (W - Weakness)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนขาดการจัดการความรู้ (KM - Knowledge Management) ขององค์กร

๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอน บางส่วนมีทัศนคติในเชิงลบต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต

## ๓. โอกาส (O - Opportunity)

๑) การเกิดภาวะโลกร้อนส่งผลให้ปริมาณผลผลิตทางการเกษตรในภูมิภาคต่างๆ ของโลกลดลง ทำให้ราคาสินค้าเกษตรส่วนใหญ่สูงขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อเกษตรกร และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาคการเกษตร

๒) ประเทศไทยมี พ.ร.บ. ส่งเสริมการลงทุนเป็นเครื่องมือผลักดันทิศทางการลงทุนซึ่งครอบคลุมธุรกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมและธุรกิจชุมชน รวมทั้งมีศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน

๓) นโยบายกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดบทบาทและทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้อย่างเหมาะสม

๔) การเข้าร่วมประชาคมอาเซียนเปิดโอกาสทางการตลาดของผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมซึ่งเป็นแหล่งรายได้สำคัญของประเทศ

๕) จังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสมเป็นเส้นทางคมนาคมสู่ภาคใต้ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดใกล้เคียงและเป็นศูนย์กลางการคมนาคมและโลจิสติกส์ของภาคใต้

๖) จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยได้อย่างครอบคลุม

๗) จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและเชิงสุขภาพระดับนานาชาติ

๘) แรงงานต่างด้าวจำนวนมากทำให้เศรษฐกิจในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว

## ๔. อุปสรรค (T - Threat)

๑) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มการเมือง/กลุ่มผลประโยชน์ระดับชาติ ส่งผลให้เกิดความแตกแยกอย่างรุนแรงในสังคมไทย ทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำระหว่างสังคมเมืองและสังคมชนบท แสดงให้เห็นถึงการละเมิดอำนาจอารัฐ ละเมิดกฎหมาย และเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างชัดเจน

๒) รัฐบาลไม่มีเสถียรภาพทำให้นโยบายพัฒนาประเทศขาดความต่อเนื่อง

๓) รัฐบาลไม่ปฏิบัติตามกฎหมายกระจายอำนาจที่ระบุให้จัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณแผ่นดิน

๔) สินค้าเกษตรมีต้นทุนการผลิตไม่สมดุลกับราคาขาย ทั้งนี้ สินค้าเกษตรส่วนมากผูกโยงกับการส่งออก จึงมักประสบปัญหาราคาไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชนในประเทศ

๕) แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานทั้งในภาคการเกษตร เช่น สวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน และรับจ้างทั่วไป ก่อให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและยาเสพติด เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

๖) การเปลี่ยนแปลงสภาวะอากาศของโลกก่อให้เกิดภัยพิบัติธรรมชาติที่รุนแรง เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย และวาตภัย

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์กรในเชิงลึก นอกจากจะใช้เทคนิค SWOT Analysis สำหรับวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กรในภาพรวมแล้ว ยังสามารถใช้เทคนิค SWOT Analysis ร่วมกับเทคนิค Kinsey ๗s Framework สำหรับวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์กรในเชิงลึกได้ โดยวิเคราะห์จากปัจจัยภายในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

#### ๑. จุดแข็ง (S - Strength) วิเคราะห์จาก

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

- มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการและมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่ให้แต่ละส่วนราชการ แต่ละตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน
- มีการแบ่งโครงสร้างหลักออกเป็นข้าราชการฝ่ายการเมือง กับพนักงานส่วนตำบล
- มีการมอบอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้แก่รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการประชาชน

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

- กิจกรรมแต่ละอย่างมีการวางแผนการดำเนินงานไว้ครอบคลุมทั้งระยะยาวระยะกลาง และระยะสั้น
- มีการกำหนดระยะเวลาและกิจกรรมการดำเนินงานสำหรับแต่ละโครงการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน และสามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ตามแผนที่วางไว้
- มีการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาปีละ ๑ ครั้ง

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

- องค์กรมีอิสระในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ทำให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับหน้าที่และความรับผิดชอบ
- มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการประชาชน
- มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงไว้รองรับการดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร
- มีการประชาสัมพันธ์และระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนผ่านทางเว็บไซต์ขององค์กร
- มีระบบให้บริการประชาชนนอกเวลาราชการ

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

- ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม
- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์
- ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและประชาชน

๕) สมาชิกในองค์กร (Staff) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีคุณสมบัติที่เป็นจุดแข็ง (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 งานไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมีความรู้ น้อย เลือกลงงาน ความเกียจคร้าน และมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาแย่งงาน

- เกิดช่องว่างทางสังคมระหว่างประชาชนที่มีรายได้มากกับประชาชนที่มีรายได้น้อย

#### ๓) โอกาส (O - Opportunity)

- เป็นพื้นที่ที่ติดต่อกับอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี

#### ๔) อุปสรรค (T - Threat)

- สถานการณ์ความผันผวนของเศรษฐกิจโลก ส่งผลให้สินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้น ในขณะที่สินค้าเกษตรมีราคาตกต่ำ

### ๓. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

#### ๑) จุดแข็ง (S - Strength)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการศึกษาปฐมวัย 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 วัดท่าสะทอน เป็นโบราณสถานที่สำคัญของตำบล

#### ๔) อุปสรรค (T - Threat)

- ปัญหายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

- ปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยเป็นไปอย่างยากลำบาก

- การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ตโทรทัศน์ สื่อสังคมออนไลน์ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเด็ก เยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

### ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ๑) จุดแข็ง (S - Strength)

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การผลิตภัณฑจากกระจูดที่ส่งทั้งภายใน-นอกประเทศ

- ประชาชนมีความมีการนับถือหลากหลายศาสนาและวัฒนธรรมและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

#### ๒) จุดอ่อน (W - Weakness)

- เด็กรุ่นใหม่บางส่วนในพื้นที่ยังขาดจิตสำนึกการอนุรักษ์วัฒนธรรมแบบโบราณ

#### ๓) โอกาส (O - Opportunity)

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้อนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๑) จุดแข็ง (S - Strength)

- พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอนมีแหล่งท่องเที่ยวคือบ่อน้ำร้อนเพื่อบำบัดสุขภาพ
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการให้บริการจัดเก็บขยะมูลฝอยตามแหล่งชุมชนและบ้านเรือน
- ประชาชนมีความตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการขยะ

มูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมอื่นๆ

### 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

## ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

### ๑. วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนได้จัดประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อร่วมกันกำหนดสภาพอันพึงประสงค์ในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล และผลการประชุมได้สภาพอันพึงประสงค์ในอนาคตหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ดังนี้

“ส่งเสริมอาชีพ วัฒนธรรมการศึกษา พัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา รักษาสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมระบบโครงสร้างพื้นฐาน บริหารงานสาธารณภัย ใส่ใจสุขภาพ”

### 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) ยึดหลักการบริหารจัดการที่ดีในการพัฒนางานและเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน

### 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 ส่งเสริมการร่วมกลุ่มอาชีพ และสนับสนุนเงินทุนเพื่อสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๖) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้เป็นที่ยุ้จักแพร่หลายเพื่อสร้างรายได้สู่ชุมชน
- ๗) พัฒนางานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์และงานสาธารณสุขให้ครอบคลุมประชาชนทุกเพศ ทุกวัย
- ๘) พัฒนาสุขภาพชีวิตของประชาชนด้วยการส่งเสริมการออกกำลังกาย เล่นกีฬาและนันทนาการ
- ๙) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาท้องถิ่น
- ๑๐) พัฒนาคุณภาพงานสาธารณสุขและป้องกันการแพร่โรคระบาด

๑๑) พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มองค์กรประชาชน เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๑๒) พัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๓) ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา

๑๔) ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ปรากฏชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงความเป็นเอกลักษณ์ของตำบลท่าสะท้อน

๑๕) สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๑๖) พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนให้มีขีดสมรรถนะสูง

๑๗) พัฒนาระบบ ICT ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนให้ได้มาตรฐานภาครัฐ

#### ๔. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ในห้วง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

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

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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 พัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต

แนวทางที่ ๒ พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ประชาชนและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางที่ ๓ พัฒนาคุณภาพงานสาธารณสุขและป้องกันการแพร่โรคระบาด

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 ปรากฏชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ ส่งเสริม พืชนพุ่ม สร้างเครือข่ายและเฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๒ พัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและเชิงวัฒนธรรม

## ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนให้มีขีดสมรรถนะสูง

แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบ ICT และระบบบริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

ให้ได้มาตรฐานภาครัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนได้วิเคราะห์ภารกิจ โดยกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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))

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ 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))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มาวิเคราะห์และพิจารณาเห็นว่า ควรกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดระเบียบของชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๖) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- (๗) ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

### ภารกิจรอง

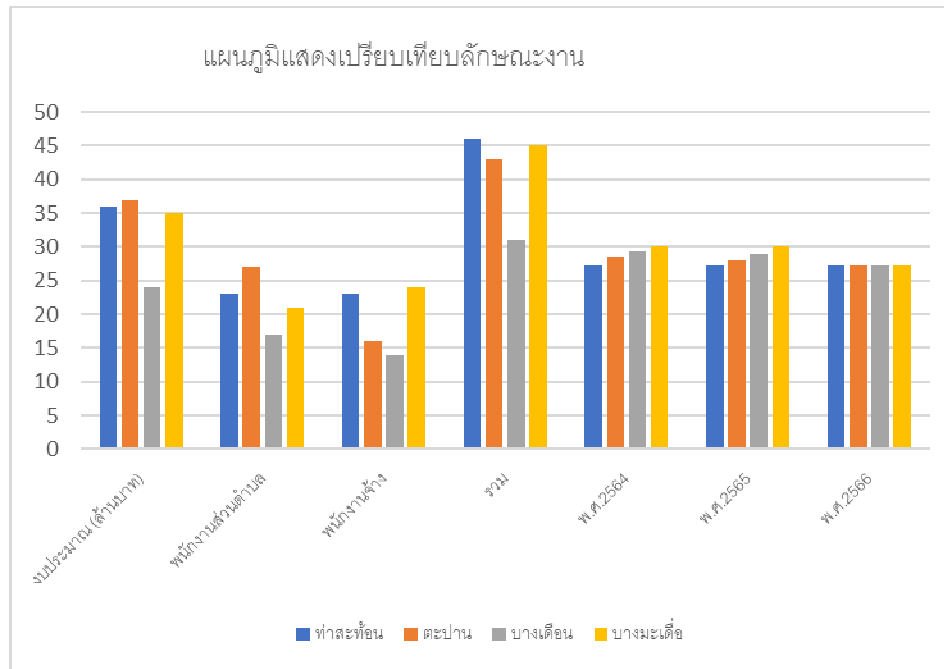
- (๑) ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก. อบต.) กำหนดให้เป็น อบต. ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง และกองช่าง มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลท่าสะท้อน ดังนั้น จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อจะแก้ไขปัญหา ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงบประมาณและภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงกันได้ดังนี้

เปรียบเทียบลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	อบต.	งบประมาณ (ล้านบาท)	รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	รวม	ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ (ร้อยละ)		
							พ.ศ.๒๕๖๔	พ.ศ.๒๕๖๕	พ.ศ.๒๕๖๖
๑	ท่าสะท้อน	๓๖,๘๐๐,๐๐๐	๒๒,๖๐๐,๐๐๐	๒๓	๒๓	๔๖	๒๗.๓๑	๒๖.๕๗	๒๖.๐๙
๒	ตะปาน	๓๗,๔๘๑,๐๐๐	๑๙,๘๖๓,๐๐๐	๒๗	๑๖	๔๓	๒๕.๓๓	๒๕.๐๐	๒๔.๖๕
๓	บางเดือน	๒๔,๘๙๖,๒๕๐	๑๕,๘๙๖,๒๕๐	๑๗	๑๔	๓๑	๓๑.๐๗	๓๐.๕๔	๓๐.๐๑
๔	บางมะเดื่อ	๓๕,๒๐๐,๐๐๐	๑๗,๘๐๐,๐๐๐	๒๑	๒๔	๔๕	๒๓.๓๐	๒๒.๙๖	๒๒.๖๑



เนื่องจากการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด อบต. และกองช่าง ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักปลัด อบต. และกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ดังนี้

### **สำนักปลัด**

#### **งานบริหารงานทั่วไป**

พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่ง คนงาน

จำนวน ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง

#### **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง

#### **งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

พนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑

จำนวน ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง

### **กองช่าง**

#### **งานประสานสาธารณูปโภค**

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

จำนวน ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่ง คนงาน

จำนวน ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง

## **๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### **๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกอง ที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำสะท้อน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

**๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่าง ๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๖ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานการเจ้าหน้าที่
- (๔) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๕) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

#### มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ครู (คศ.๑)	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๑๓. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๓. นักการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๔. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๕. คนงาน (ประจำรถขยะ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๖. คนงาน	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรับ การจ่าย การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

#### มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. พนักงานจตมาตรน้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

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

#### มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา ปง./ชง.	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๓. นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานการประปา ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. พนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. คนงาน	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

## โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานจดทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานรับแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อบัญญัติงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงานบุคคลพนักงานและพนักงานจ้าง</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <p><b>๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p>	<p><b>๑. สำนักปลัด</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานจดทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานรับแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและวางแผนพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงานบุคคลพนักงานและพนักงานจ้าง</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> </ul>	<p>เพิ่มงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ตัดจากงานบริหารงานทั่วไป</p> <p>หัวข้อ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม และงานรักษาความสะอาด</p> <p>ตามยุทธศาสตร์ ๓</p> <p>ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b>  <b>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า และค่าจัดเก็บสาธารณูปโภค</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ</li> <li>- งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ทรัพย์สิน</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบการรับ จ่ายพัสดุ</li> <li>- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b>  <b>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า และค่าจัดเก็บสาธารณูปโภค</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ</li> <li>- งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ทรัพย์สิน</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบการรับ จ่ายพัสดุ</li> <li>- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ และอื่น ๆ</li> <li>- งานแผนปฏิบัติการประจำปี</li> <li>- งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม</li> <li>- งานจัดเก็บและทดสอบ</li> <li>- งานควบคุมอาคารตามกฎหมาย</li> </ul> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานผังเมือง</li> </ul> <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> </ul>	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ และอื่นๆ</li> <li>- งานแผนปฏิบัติการประจำปี</li> <li>- งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม</li> <li>- งานจัดเก็บและทดสอบ</li> <li>- งานควบคุมอาคารตามกฎหมาย</li> <li>- งานผังเมือง</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรากำลัง)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรากำลัง)	หมายเหตุ
อบต.ท่าสะท้อน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	ตามโครงสร้างว่าง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	ตามโครงสร้างมีคนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
สำนักปลัด อบต./งานบริหารงานทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๙๓ = ๒	ตามโครงสร้างมีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ตามโครงสร้างมีคนครอง
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประจำรถดับเพลิง)	๑	ตามโครงสร้างมีคนครอง

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต./งานบริหารงานทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	ตามโครงสร้าง มีคนครอง
	นักการ	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักการ	๑.๐๘ = ๑	ตามโครงสร้าง มีคนครอง
	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงาน	๑.๗๐ = ๒	ตามโครงสร้าง มีคนครอง ๑ กำหนดเพิ่ม ๑

**ผลการวิเคราะห์ :** งานบริหารงานทั่วไป มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| ๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน            | } อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๙๓ คน |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                         |                                |
| ๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประจำรถดับเพลิง) | อัตรากำลังที่ต้องการ ๑ คน      |
| ๔. พนักงานขับรถยนต์                                 | อัตรากำลังที่ต้องการ ๑ คน      |
| ๕. นักการ   | อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๘ คน   |
| ๖. คนงาน  | อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๗๐ คน   |

กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

- |                                   |            |
|-----------------------------------|------------|
| ๑. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน    | จำนวน ๑ คน |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ       | จำนวน ๑ คน |
| ๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน ๑ คน |
| ๔. พนักงานขับรถยนต์               | จำนวน ๑ คน |
| ๕. นักการ                         | จำนวน ๑ คน |
| ๖. คนงาน                          | จำนวน ๑ คน |

จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งเมื่อกำหนดเพิ่มแล้วทำให้กรอบอัตรากำลังมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลจึงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต./งานนโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๘๖ = ๒	ตามโครงสร้างมีคนครอง
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		ตามโครงสร้างมีคนครอง

**ผลการวิเคราะห์ :** งานนโยบายและแผน มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดังนี้

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ } อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๘๖ คน  
๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ คน  
๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ คน

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

สำนักปลัด อบต./งานการเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๓๙ = ๑	ตามโครงสร้างมีคนครอง
----------------------------------	--------------------------------------	----------------------	---	--------------------------------------	----------	----------------------

**ผลการวิเคราะห์ :** งานการเจ้าหน้าที่ มีความต้องการอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๙ คน

กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล และมีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ คน

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต./ งาน สวัสดิการ และพัฒนา ชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	} ๑.๖๒ = ๒	ตาม โครงสร้าง มีนครอง
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		ตาม โครงสร้าง มีนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีความต้องการอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดังนี้</p> <p>๑. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ } อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๖๒ คน</p> <p>๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน</p> <p>กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) และมีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ คน</p> <p>๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ คน</p> <p>ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ ปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
สำนักปลัด อบต./ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๕ = ๑	ตาม โครงสร้าง ว่าง
	ครู คศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สถ.)	(ผู้ปฏิบัติ)	๔	ครู คศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สถ.)	๔	มีนครอง (เงิน อุดหนุน)
	ผู้ดูแลเด็ก (ตำแหน่งจัดสรรจาก สถ.)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๓	ผู้ดูแลเด็ก (ตำแหน่งจัดสรรจาก สถ.)	๓	มีนครอง (เงิน อุดหนุน) และงบ อบต.

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต./งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๒	ตามโครงสร้างมีคนครอง ๑ คน กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา

**ผลการวิเคราะห์ :** งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ/ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๕ คน
๒. ครู อันดับ คศ.๑ อัตรากำลังที่ต้องการ ๔ คน
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ/ผู้มีทักษะ) อัตรากำลังที่ต้องการ ๓ คน
๔. ผู้ดูแลเด็ก อัตรากำลังที่ต้องการ ๒ คน

กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง) ๑ อัตรา
๒. ครู อันดับ คศ.๑ จำนวน ๔ คน
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๓ คน
๔. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ คน

จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งเมื่อกำหนดเพิ่มแล้วทำให้กรอบอัตรากำลังมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล เพียงแต่ต้องสรรหาบุคลากรมาบรรจุให้ครบในตำแหน่งที่ว่าง จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต./งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	-	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๑๙ = ๑	ตามโครงสร้างกำหนดเพิ่ม
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประจำรถขยะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประจำรถขยะ)	๑	ตามโครงสร้างมีคนครอง
	คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงานประจำรถขยะ	๒.๓๖ = ๒	ตามโครงสร้างมีคนครอง
	คนงาน (ประจำรถขยะ)	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงาน (ประจำรถขยะ)		ตามโครงสร้างมีคนครอง

**ผลการวิเคราะห์ :** งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

- |  |                                |
|--|--------------------------------|
| ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ     | อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๙ คน   |
| ๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประจำรถขยะ) | อัตรากำลังที่ต้องการ ๑ คน      |
| ๓. คนงานประจำรถขยะ                             | } อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๓๖ คน |
| ๔. คนงาน (ประจำรถขยะ)                          |                                |

กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่งจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

- |  |            |
|--|------------|
| ๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประจำรถขยะ) | จำนวน ๑ คน |
| ๒. คนงานประจำรถขยะ                             | จำนวน ๑ คน |
| ๓. คนงาน (ประจำรถขยะ)                          | จำนวน ๑ คน |

จึงขอحددตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งเมื่อกำหนดเพิ่มแล้วทำให้กรอบอัตรากำลังมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลจึงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	ตามโครงสร้างมีคนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
กองคลัง / งานการเงิน	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๕๙ = ๑	ตามโครงสร้างมีคนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานการเงิน มีความต้องการอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ดังนี้</p> <p>๑. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๕๙ คน</p> <p>กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล และมีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ คน</p> <p>ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
กองคลัง / งานบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๒๓ = ๑	ตามโครงสร้างว่าง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานบัญชี มีความต้องการอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ดังนี้</p> <p>๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๓ คน</p> <p>กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง) ๑ อัตรา</p> <p>ซึ่งกรอบอัตราดังกล่าวมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล เพียงแต่ต้องสรรหาบุคลากรมาบรรจุให้ครบในตำแหน่งที่ว่าง จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
กองคลัง / งานพัฒนา และ จัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๗๙ = ๒	ตามโครงสร้าง มีคนครอง
	พนักงานจตมาตรนน้ำ	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานจตมาตรนน้ำ		ตามโครงสร้าง มีคนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีความต้องการอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน } อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๗๙ คน</p> <p>๒. พนักงานจตมาตรนน้ำ</p> <p>กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทั่วไป และมีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ คน</p> <p>๒. พนักงานจตมาตรนน้ำ จำนวน ๑ คน</p> <p>ซึ่งกรอบอัตราดังกล่าวมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
กองคลัง / งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๗๐ = ๒	ตามโครงสร้างว่าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		ตามโครงสร้าง มีคนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๒๖ = ๑	ตามโครงสร้างว่าง

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีความต้องการอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดังนี้</p> <p>๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน } อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๗๐ คน</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน } อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๖ คน</p> <p>กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ซึ่งมีผู้ครองตำแหน่ง และตำแหน่งว่าง ดังนี้</p> <p>๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง) ๑ อัตรา</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ คน</p> <p>๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง) ๑ อัตรา</p> <p>ซึ่งกรอบอัตราดังกล่าวมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล เพียงแต่ต้องสรรหาบุคลากรมาบรรจุให้ครบในตำแหน่งที่ว่าง จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	ตามโครงสร้างมีคนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
กองช่าง/ *งานก่อสร้าง *งานออกแบบ และควบคุม อาคาร	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	} ๑.๗๑ = ๒	ตามโครงสร้างมีคนครอง
	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		ตามโครงสร้างมีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑.๒๑ = ๑

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานก่อสร้าง และงานออกแบบและควบคุมอาคาร มีความต้องการอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดังนี้</p> <p>๑. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๗๑ คน</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๑ คน</p> <p>กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล และมีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และมีพนักงานตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๒ คน</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ คน</p> <p>ซึ่งกรอบอัตราดังกล่าวมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
กองช่าง/งานประสานสาธารณูปโภค	นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	} ๑.๕๘ = ๒	ตามโครงสร้าง มีคนครอง
	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงาน		ตามโครงสร้าง มีคนครอง
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกติดตั้งเครนไฮดรอลิค)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกติดตั้งเครนไฮดรอลิค)	๑	ตามโครงสร้าง กำหนดเพิ่ม
	เจ้าพนักงานการประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานการประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	} ๓.๑๗ = ๓	ตามโครงสร้างว่าง
	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานผลิตน้ำประปา		ตามโครงสร้าง มีคนครอง
	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	-	คนงาน		ตามโครงสร้าง กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานประสานสาธารณูปโภค มีความต้องการอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้</p> <p>๑. นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน } อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๕๘ คน</p> <p>๒. คนงาน</p> <p>๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกติดตั้งเครนไฮโดรลิก) (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑ คน)</p> <p>๔. เจ้าพนักงานการประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน } อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๑๗ คน</p> <p>๕. พนักงานผลิตน้ำประปา</p> <p>๖. คนงาน</p> <p>กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง และตำแหน่งว่าง ดังนี้</p> <p>๑. นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน จำนวน ๑ คน</p> <p>๒. เจ้าพนักงานการประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง) ๑ อัตรา</p> <p>๓. พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ คน</p> <p>๔. คนงาน จำนวน ๑ คน</p> <p>จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกติดตั้งเครนไฮโดรลิก) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>ซึ่งเมื่อกำหนดเพิ่มแล้วจะทำให้กรอบอัตรากำลังมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และต้องสรรหาบุคลากรมาบรรจุให้ครบในตำแหน่งที่ว่าง จึงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>						

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อันดับ คศ.๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักร้อง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรากำลัง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรากำลัง
<b>รวม สำนักปลัด อบต.</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจตมาตรน้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองคลัง</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานทั่วไป</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
<b>รวมกองช่าง</b>	<b>๘</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔๑</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>+๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัด อบต.	๒๔	๒๗	๒๗	๒๗	+๓	-	-	
๓	กองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๔	กองช่าง	๘	๑๐	๑๐	๑๐	+๒	-	-	
รวม		๔๑	๔๖	๔๖	๔๖	+๕	-	-	

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๕๓,๑๙๐	๖๓๗,๔๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐

๑. สำนักปลัด อัตรากำลัง ปัจจุบันรวม ๑๘ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๓๗,๐๖๐	๔๔๔,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๕๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๒๓,๓๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐
๔	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๕	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๒๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๗,๙๒๐	๙,๑๖๐	๘,๔๐๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๐,๓๗๐	๒๔๔,๔๔๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๒๐,๑๑๐	๒๔๑,๓๒๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๗๘๐	๑๕๓,๓๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๒๒,๓๗๐	๒๖๘,๔๔๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๓,๑๐๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๓	นักการ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๕	คนงาน	๓	๒๗,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>						
๑๖	ครู (อันดับ คศ.๑)	๔	๙๐,๑๐๐	๑,๐๘๑,๒๐๐	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓๘,๘๙๐	๔๖๖,๖๘๐	๑๐,๖๙๐	๑๑,๙๘๐	๑๓,๓๒๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-

## ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันรวม ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน ( คน )	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๔๐,๕๖๐	๔๘๖,๗๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๐,๙๑๐	๑๓๐,๙๒๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๘	พนักงานจดมาตรน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

## ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันรวม ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน ( คน )	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๓๗,๒๒๐	๔๔๖,๖๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๓,๘๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๓	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๒๓,๘๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๔	นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๕	เจ้าพนักงานการประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๘๕๐	๑๔๒,๒๐๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประจำรถบรรทุกติดตั้งเครนไฮโดรลิก)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๕,๕๒๐	๕,๖๗๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙	คนงาน	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒*๑๒
๑	พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัด อบต.	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐
๒	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก สังกัด สำนักปลัด อบต.	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน สังกัด สำนักปลัด อบต.	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประจำรถบรรทุกติดตั้งเครนไฮโดรลิก) สังกัด กองช่าง	๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน สังกัด กองช่าง	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปีปัจจุบัน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๖,๘๐๐,๐๐๐	๓๘,๖๔๐,๐๐๐	๔๐,๕๗๑,๙๗๕	๔๒,๖๐๐,๕๔๙

**หมายเหตุ** การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการปีถัดไปเพิ่มขึ้น ๕%

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น วิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในขงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ( ปลัด อบต. ) <b>สำนักปลัด (๐๑)</b>	กลาง	๑	-	๖๓๗,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๖๕๗,๑๒๐	๖๗๖,๘๐๐	๖๙๖,๔๘๐	(๕๓,๑๙๐x๑๒)
๒	นักบริหารงานทั่วไป ( หัวหน้าสำนักปลัด )	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๕๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๖,๖๘๐	๔๘๕,๓๗๐	(๓๗,๐๖๐x๑๒)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐x๑๒)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	(๒๓,๓๔๐x๑๒)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐x๑๒)
๖	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๖๐,๔๐๐	๒๖๘,๘๐๐	(๒๐,๓๖๐x๑๒)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๔๔,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	(๒๐,๓๗๐x๑๒)
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๔๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๐,๙๒๐	๒๖๑,๐๐๐	๒๗๑,๔๔๐	(๒๐,๑๑๐x๑๒)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๒,๔๔๐	(๑๒,๗๘๐x๑๒)
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒	๒	๒๖๘,๔๔๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๓,๑๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๒,๒๐๐	๓๐๕,๓๐๐	(๒๒,๓๗๐x๑๒)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๑๓	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐x๑๒)
๑๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐x๑๒)
๑๕	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๓	๓	๓	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐x๓x๑๒) (กำหนดเพิ่ม๑)
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>																	
๑๖	ครู	คศ.๑	๔	๔	๑,๐๘๑,๒๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)</b>																	
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓	๔๖๖,๖๘๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๐,๖๙๐	๑๑,๙๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๐,๖๙๐	๒๒,๖๗๐	๓๕,๙๙๐	เงินอุดหนุนและ คิดส่วนต่าง
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๒	๒	๒	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐x๒x๑๒) (กำหนดเพิ่ม๑)

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																		
๒๐	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๙๙,๘๖๐	๕๑๓,๐๐๐	๕๒๖,๔๔๐	(๔๐,๕๖๐X๑๒)
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐X๑๒)
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	-ว่างเต็ม-
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐X๑๒)
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	-ว่างเต็ม-
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	-ว่างเต็ม-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๖๐๐	๑๔๗,๒๔๐	(๑๐,๙๑๐X๑๒)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๒๗	พนักงานจตมাত্রน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐X๑๒)
<b>กองช่าง(๑๕)</b>																		
๒๘	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๗,๖๑๐X๑๒)
๒๙	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๘๐๐	(๒๓,๘๒๐X๑๒)
๓๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๘๐๐	(๒๓,๘๒๐X๑๒)
๓๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๑,๖๒๐X๑๒)
๓๒	เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	-ว่างเต็ม-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๔๗,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๔๐๐	(๑๑,๘๕๐X๑๒)
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๕,๕๒๐	๕,๖๗๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๘,๓๒๐	๑๒๓,๙๙๐	(กำหนดเพิ่ม)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๓๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐X๑๒)
๓๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๒	๒	๒	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐X๑๒) (กำหนดเพิ่ม๑)
(๔)	รวม		๔๑	๓๕	๙,๒๐๓,๘๘๐	๔๖	๔๖	๔๖	+๕	-	-	๑,๐๖๔,๔๙๐	๒๘๔,๐๒๐	๒๘๗,๙๓๐	๙,๑๗๗,๔๙๐	๙,๓๗๔,๙๙๐	๙,๖๖๒,๙๓๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%														๑,๓๗๖,๖๒๔	๑,๔๐๖,๒๔๙	๑,๔๔๙,๔๔๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๐,๕๕๔,๑๑๔	๑๐,๗๘๑,๒๓๙	๑๑,๑๑๒,๓๗๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๗.๓๑	๒๖.๕๗	๒๖.๐๙	

งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๓ ตั้งจ่ายไว้

๓๖,๘๐๐,๐๐๐ บาท

ปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้น ๕% ของปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน

๑,๘๘๐,๐๐๐ บาท

ตั้งจ่ายไว้

๓๘,๖๘๐,๐๐๐ บาท

ปี ๒๕๖๕ เพิ่มขึ้น ๕% ของปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน

๑,๙๓๒,๐๐๐ บาท

ตั้งจ่ายไว้

๔๐,๕๗๒,๐๐๐ บาท

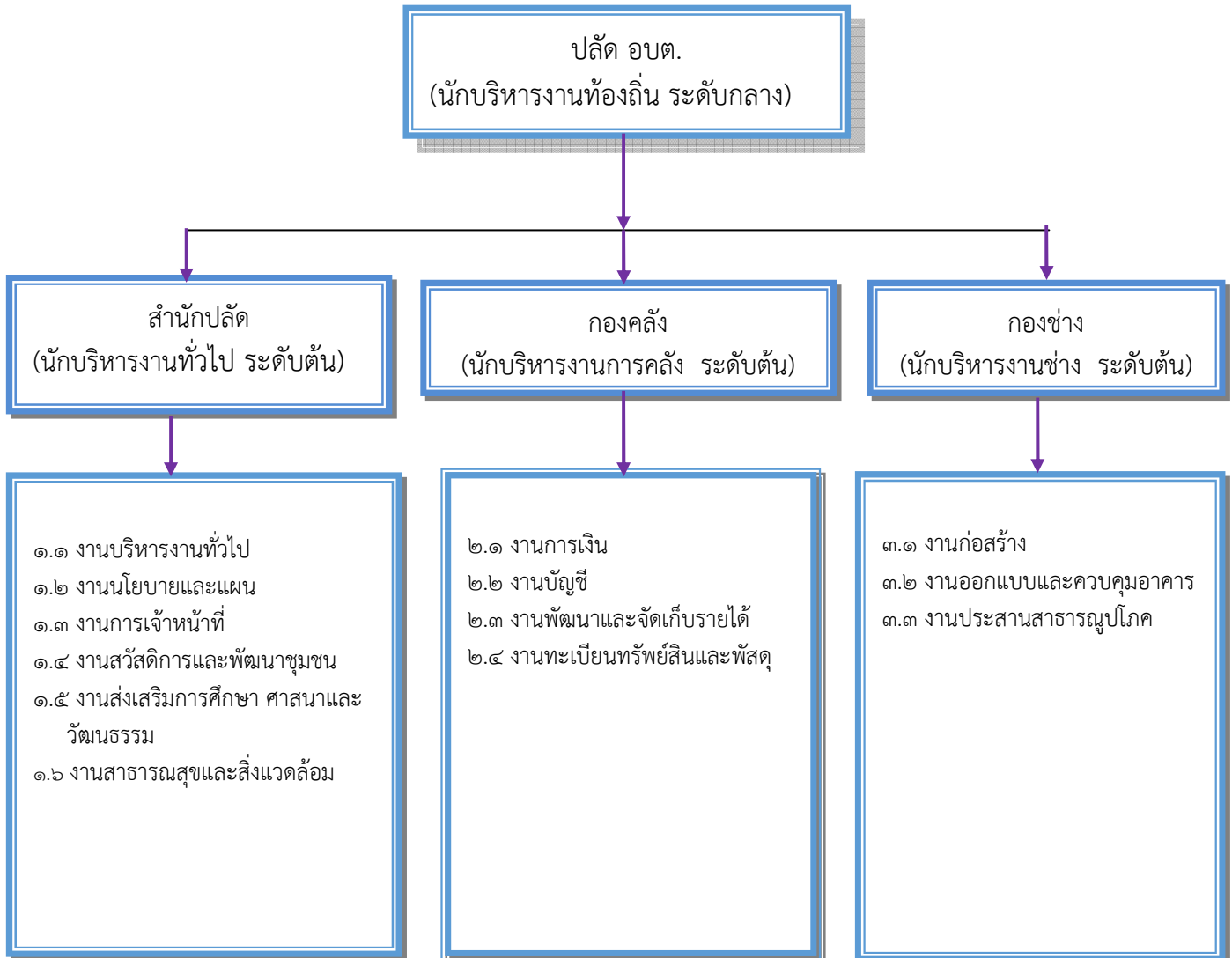
ปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้น ๕% ของปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน

๒,๐๒๘,๖๐๐ บาท

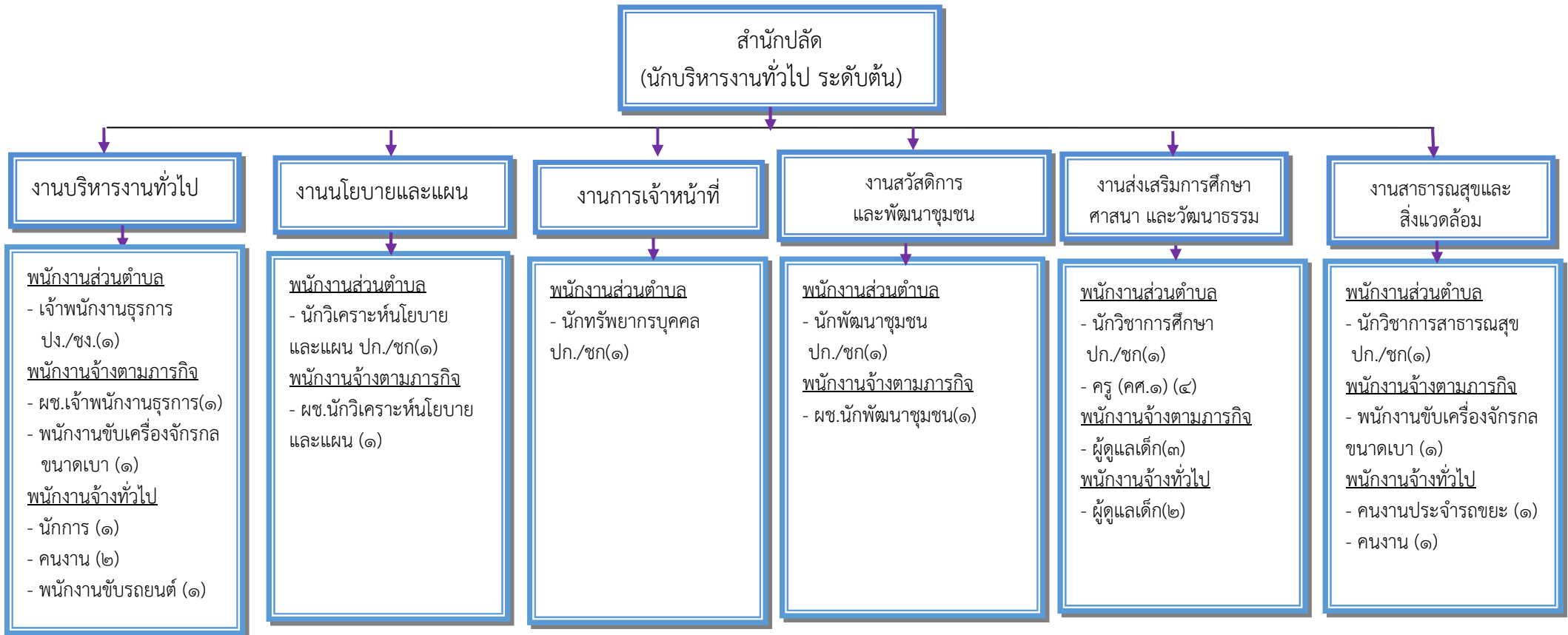
ตั้งจ่ายไว้

๔๒,๖๐๐,๖๐๐ บาท

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

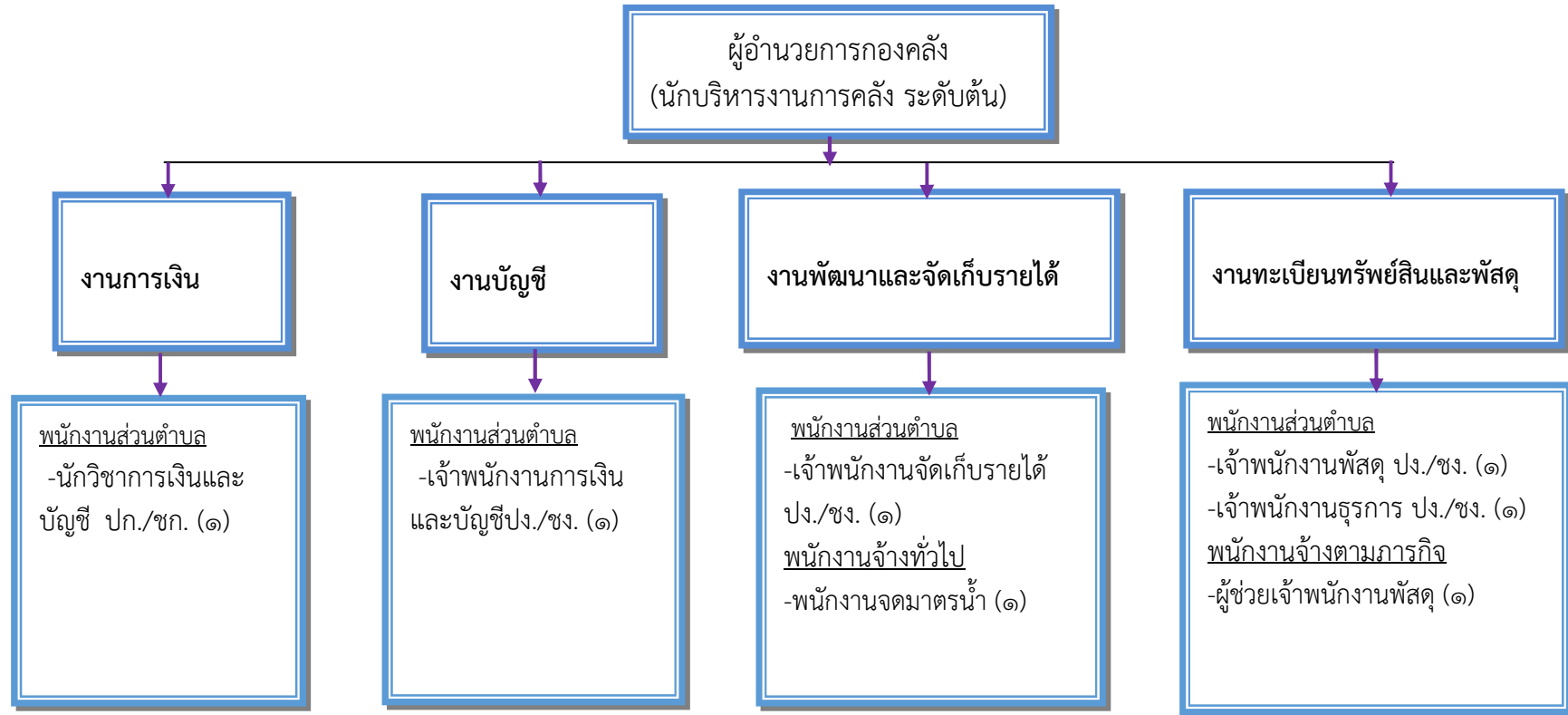


## โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



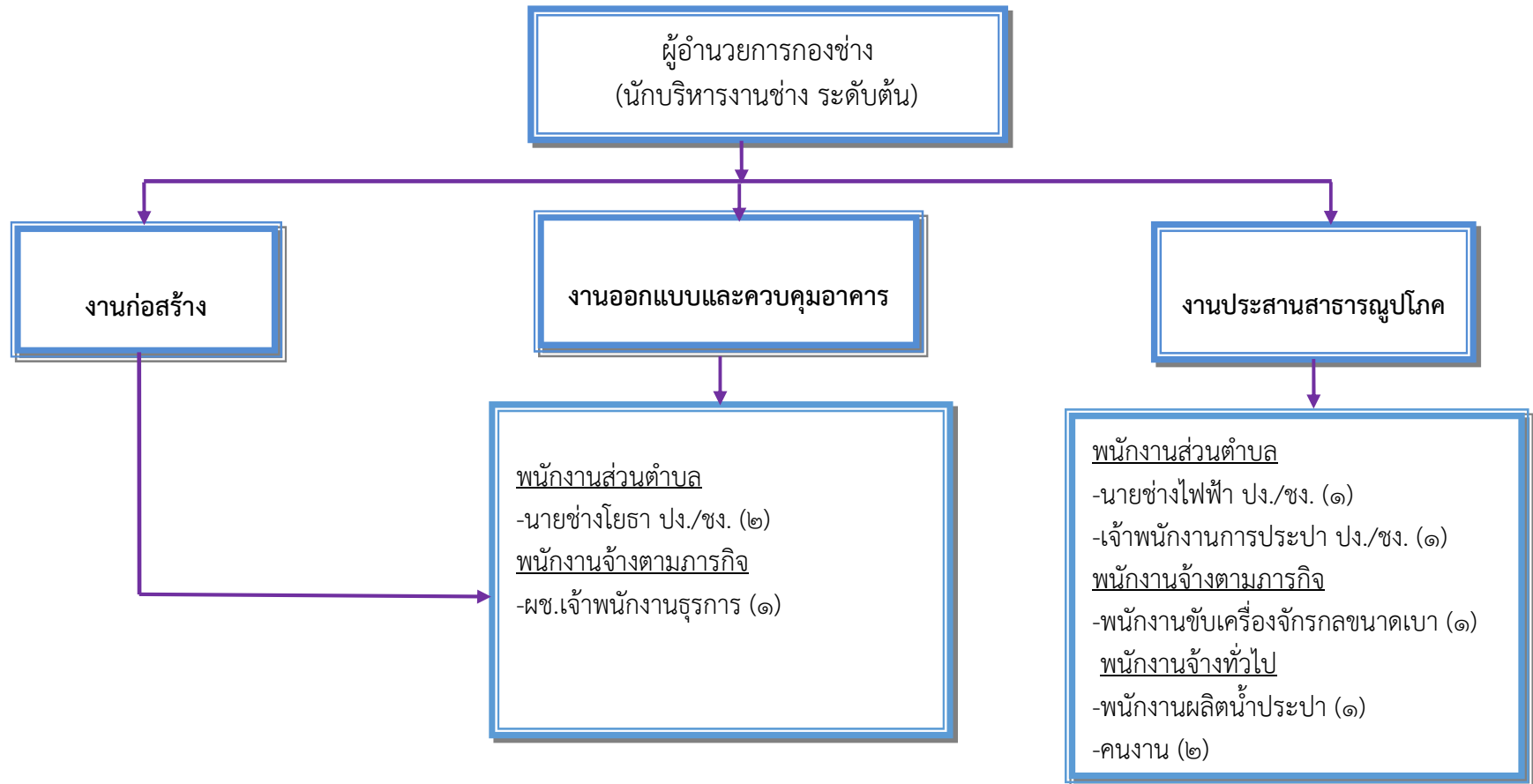
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)												ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ ชก.	อว.	ชง.	ปง.							
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๑	๒	-	-	๑	๔	-	-	๓	๕	๘	๒๗

### โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)									ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป							
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ปง./ชง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๔	-	-	๑	-	๑	๘

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง./ชง						
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๑	๑	๓	๑๐

### ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลั้งเดิม				กรอบอัตรากำลั้งใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
๑	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๓๗,๔๔๐
	<b>สำนักปลัด ๐๑</b>													
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>													
๒	น.ส.บุญธรรมี่ พัฒนประดิษฐ์	รป.ม (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
๓	นางนงเยาว์ มากอินทร์	รป.ม (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๔	นางกิตติยา จิตอารี	บธ.บ. (ธุรกิจบริการ)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก.	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๕	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	-	-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-กำหนด เพิ่ม-
๖	น.ส.พัชรินทร์ ทองสกุล	ศศ.บ. (บรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๗	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-ว่างเดิม-
๘	นายอภิญา คงเพชร	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๙	นางพรพิมล คงสำเร็จ	บพ.บ. (การบริหารจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	๒๔๔,๔๔๐	-	-	๒๔๔,๔๔๐
๑๐	น.ส.พรนิภา คชสูงเนิน	บพ.บ. (การบริหารจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๔๑,๓๒๐	-	-	๒๔๑,๓๒๐
๑๑	ว่าที่ ร.ต.หญิงวนิดา ระวีรัมย์	บพ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๑๕๓,๓๖๐	-	-	๑๕๓,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
๑๒	นายสมชาย หุราหะนนท์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๕๕,๖๔๐	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๑๓	นายอนุชิต แก้วหอด	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๑๔	นายวุฒินันท์ คงเนียม	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางอมิตา มีทับ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการ	-	-	-	นักการ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายอิสระพงษ์ แซ่โง้ว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสมศักดิ์ ธรฤทธิ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายภิรมย์ ศักดา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-กำหนดเพิ่ม-
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานครู</b>													
๒๐	นางขวัญจิต จันทร์คง	ค.บ. (การศึกษานอกระบบ)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๘	ครู	-	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๘	ครู	-	คศ.๑	๒๘๓,๙๒๐	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑	นางรุ่งรังสี เมฆโลย	ค.บ. (ภาษาอังกฤษ)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๙	ครู	-	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๙	ครู	-	คศ.๑	๒๙๑,๓๖๐	-	-	เงินอุดหนุน
๒๒	นายสุริยัน รามะสิทธิ์	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๐	ครู	-	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๐	ครู	-	คศ.๑	๒๕๒,๖๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๒๓	นางสุภาวดี แก้วหอด	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๑	ครู	-	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๑	ครู	-	คศ.๑	๒๕๓,๓๒๐	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ					
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๒๔	น.ส.ปรียา จันทร์แก้ว	ศศ.บ (เศรษฐศาสตร์การเงิน)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๖๑,๘๘๐	-	-	เงินอุดหนุน และ งบอบต.	
๒๕	นางจันจรี ทิพย์ศรีบุตร	วท.บ (เทคโนโลยีการเกษตร)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๕๓,๑๒๐	-	-	เงินอุดหนุน และ งบอบต.	
๒๖	น.ส.สุพรรณษา เล็มละ	รป.บ (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๖๑,๖๘๐	-	-	เงินอุดหนุน และ งบอบต.	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๒๗	นางสุรชาติพย์ ทองดำสิง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-กำหนด เพิ่ม-	
	<b>กองคลัง ๐๔</b>														
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>														
๒๙	นางนงลักษณ์ ชูแดง	บธ.บ (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	อท.	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	อท.	ต้น	๔๔๔,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๖,๗๒๐	
๓๐	น.ส.สุวลักษณ์ ม่วงพฤกษ์	บธ.ม (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	วิชาการ	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐	
๓๑	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-ว่างเดิม-	
๓๒	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-ว่างเดิม-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
๓๓	นางสาวจันทิมา เกื้อศิริ	ปวส. (การตลาด)	๖๗-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง	๖๗-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๓๔	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-ว่างเดิม-
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>													
๓๕	น.ส.ฉัตรชนก พินิจอักษร	บช.บ (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๓๐,๙๒๐	-	-	๑๓๐,๙๒๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๓๖	นางสาวเกวณีน เกตกรรม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานจดมาตรา	-	-	-	พนักงานจดมาตรา	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองช่าง ๐๕</b>													
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>													
๓๗	นายชินรัตน์ ณ ตะกั่วทุ่ง	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๓๘	นายวินัย คงสำเริง	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๘๕,๘๔๐	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๓๙	นายณัฐพงศ์ ช่วยชัย	ปวส. (เทคนิคก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๘๕,๘๔๐	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๔๐	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ทั่วไป	ปง./ชง	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ทั่วไป	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-ว่างเดิม-
๔๑	นายวรเดช ฤกษ์วัลย์	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>													
๔๒	นางสาวทิพย์สุดา ภูมิ	บธ.บ (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๒,๒๐๐	-	-	๑๔๒,๒๐๐
๔๓	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-กำหนดเพิ่ม-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๔	นายไพฑูล คลล้า	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายบรรจง เกตกรรม์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน		-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-กำหนดเพิ่ม-

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ 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 มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

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

หลักสูตรการพัฒนา แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

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

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

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

สังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

**๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า 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 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

*ภาคผนวก*



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายรัชชัย ทองคำสิง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

ที่ ๕๐๘ / ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร  
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน  
ตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด  
สุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงจัดให้พนักงาน  
ส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน จำนวน ๔๖ อัตรา รายละเอียด  
ปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายรัชชัย ทองดำลิง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ที่ ๕๐๗ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือนx๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๗๑๖,๐๔๐
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>												
๒	นางสาวปญชร์สมิ์ พัฒนประดิษฐ์	รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>												
๓	นายอภิญา คงเพชร	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>												
๔	นางนงเยาว์ มากอินทร์	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
<b>งานนโยบายและแผน</b>												
๕	นางกิตติยา จิตอารี	บธ.บ. (ธุรกิจบริการ)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
<b>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b>												
๖	นางสาวพัชรินทร์ ทองสกุล	ศศ.บ. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๗	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือนx๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
<b>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือนx๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๙	นางขวัญจิต จันทร์คง	ค.บ. (การศึกษานอกระบบ)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๘	ครู	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๘	ครู	คศ.๑	๒๘๓,๙๒๐ (๒๓,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๘๓,๙๒๐
๑๐	นางรุ่งรังสี เมฆไสย	ค.บ. (ภาษาอังกฤษ)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๙	ครู	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๙	ครู	คศ.๑	๒๙๑,๓๖๐ (๒๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๓๖๐
๑๑	นายสุรียัน รามะสิทธิ์	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๐	ครู	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๐	ครู	คศ.๑	๒๕๒,๖๐๐ (๒๑,๐๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๖๐๐
๑๒	นางสุภาวดี แก้วหอด	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๑	ครู	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๑	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๓๒๐ (๒๑,๑๑๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๓๒๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>												
๑๓	ว่าที่ ร.ต.หญิงวนิดา ระวังรัมย์	บ.ท.บ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๓๖๐ (๑๒,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๓๖๐
๑๔	นายสมชาย หุราหะนนท์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักร กลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร กลขนาดเบา	-	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๑๕	นายอนุชิต แก้วหอด	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักร กลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร กลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๖	นางอมิตา มีทับ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายวรุฒน์ คงเนียม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายอิสระพงษ์ แซ่โง้ว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายสมศักดิ์ ธฤฤทธิ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๐	นายภิรมย์ ศักดิ์ดา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>งานนโยบายและแผน พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๒	นางพรพิมล คงสำเร็จ	บ.ท.บ. (การบริหารจัดการทั่วไป)	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๒๔๔,๔๔๐ (๒๐,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๔๔๐
<b>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๓	นางสาวพรนิกา کشสูงเนิน	บ.ท.บ. (การบริหารจัดการทั่วไป)	-	ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๑,๓๒๐ (๒๐,๑๑๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๓๒๐
<b>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๔	นางจันจรี ทิพย์ศรีบุตร	ว.ท.บ. (เทคโนโลยีการเกษตร)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๑๒๐ (๑๒,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๑๒๐
๒๕	นางสาวปรียา จันทร์แก้ว	ศศ.บ. (เศรษฐศาสตร์การเงิน)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๑,๘๘๐ (๑๓,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๘๘๐
๒๖	นางสาวสุพรรณษา เลี่ยมและ	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๑,๖๘๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๒๗	นางสุธาทิพย์ ทองด้าสิ่ง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองคลัง (๐๔)</b>												
๒๙	นางนงลักษณ์ ชูแดง	บ.ธ.บ. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
<b>งานบัญชี</b>												
๓๐	นางสาวสุลลักษณ์ ม่วงพฤกษ์	บ.ธ.ม. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
<b>งานการเงิน</b>												
๓๑	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือนx๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>												
๓๒	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือนx๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือนx๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๓๔	นางสาวฉัตรชนก พินิจอักษร	บข.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๙๒๐
<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>												
๓๕	นางสาวจันทร์ธิดา เกื้อศิริ	ปวส. (การตลาด)	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	๑๓๘,๑๒๐ (๑๐,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๓๖	นางสาวเกวลิณ เกตกรณ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานจตมตรน้ำ	-	-	พนักงานจตมตรน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองช่าง (๐๕)</b>												
๓๗	นายชินรัตน์ ณ ตะกั่วทุ่ง	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๓๘	นายวินัย คงสำเริง	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๓๙	นายณัฐพงศ์ ช่วยชัย	ปวส. (เทคนิคก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๔๐	น.ส.ทิพย์สุดา ภูมิ	บธ.บ (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๔๑	นายบรรจง เกตกรณ์	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
<b>งานประสานสาธารณูปโภค</b>												
๔๒	นายวรเดช ฤกษ์วัลย์	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๔-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๔๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ขง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือนx๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๔๔	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๔๕	นายไพฑูล คลังล้ำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน  
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน  
ตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.  
๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับ  
ตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน  
ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
	<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>					
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	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	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	-กำหนดใหม่ -
๖	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๗	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๙	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๘	
๑๐	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๙	
๑๑	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๐	
๑๒	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๑	

/๑๓ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์...

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	<b>พนักงานจ้าง</b>					
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	--	
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	๒	-	
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้มีทักษะ	-	๓	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
๑๘	นักการ	-	-	๑	-	
๑๙	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	-	
๒๐	คนงาน	-	-	๓	-	-กำหนดใหม่ ๑-
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	-	
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒	-	-กำหนดใหม่ ๑-
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>					
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>					
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-ว่างเดิม-
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-ว่างเดิม-
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	-ว่างเดิม-
	<b>พนักงานจ้าง</b>					
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
๓๐	พนักงานจดมาตรน้ำ	-	-	๑	-	
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>					
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>					
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๓๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
๓๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	
๓๔	เจ้าพนักงานการประปา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	-ว่างเดิม-
๓๕	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	๑		-กำหนดใหม่-
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	-	
๓๙	คนงาน	-	-	๒	-	-กำหนดใหม่ ๑-

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายรัชชัย ทองคำสิง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน  
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ดังนี้

๑) **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานการเจ้าหน้าที่
- (๔) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๕) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒) **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

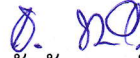
- (๑) งานการเงิน
- (๒) งานบัญชี
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ ควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วน ราชการภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายธวัชชัย ทองคำสิง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน  
รับเลขที่ ๑๖๔๕  
วันที่ ๒๙ / ก.ย. / ๖๓  
เวลา..... น.



ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๗๐๒๖

ศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ถนนดอนนก อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี  
สฎ ๘๔๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอเกาะสุสมุยและอำเภอเกาะพะงัน)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๑๑๙ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และจังหวัดได้แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตามหนังสือที่อ้างถึง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มาเพื่อขอความเห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง (๙๗ แห่ง) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งสำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) พร้อมรับรองสำเนาถูกต้องทุกหน้าจำนวน ๑ เล่ม ให้ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอให้อัตรากำลัง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป สำหรับนายอำเภอเพื่อทราบและกำกับดูแลตามกฎหมาย

ขอแสดงความนับถือ

(นางแจ่มจิตร์ พูลสวัสดิ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี รักษาราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐-๗๗๒๘-๓๕๖๖ ต่อ ๑๒๘



ที่	อบต./ อำเภอ	รายละเอียดการขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564-2566)				มติของ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี
		พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง/ประเภท	รายการปรับปรุง	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่	
				ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	
ต่อ	อบต.หนองไทร อ.พุนพิน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	กำหนดตำแหน่งใหม่	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนโยบายและแผน สำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา	เห็นควรกำหนดตำแหน่งได้
		พนักงานจ้างทั่วไป	ยุบเลิก	การโรง งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา	-	เห็นควรยุบเลิกตำแหน่งได้
61	อบต.ท่าสะท้อน อ.พุนพิน	พนักงานส่วนตำบล	กำหนดตำแหน่งใหม่	-	นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. เลข 67-3-01-3601-001 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัด	เห็นควรกำหนดตำแหน่งได้
		พนักงานจ้างทั่วไป	กำหนดตำแหน่งใหม่	-	ผู้ดูแลเด็ก งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา	เห็นควรกำหนดตำแหน่งได้

ที่	อบต./ อำเภอ	รายละเอียดการขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564-2566)				มติของ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี
		พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง/ประเภท	รายการปรับปรุง	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่	
				ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	
ต่อ	อบต.ท่าสะท้อน อ.พุนพิน	พนักงานจ้างทั่วไป	กำหนดตำแหน่งใหม่	-	คนงาน งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา	เห็นควรกำหนดตำแหน่งได้
		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	กำหนดตำแหน่งใหม่	-	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา งานสาธารณูปโภค กองช่าง จำนวน 1 อัตรา	เห็นควรกำหนดตำแหน่งได้
		พนักงานจ้างทั่วไป	กำหนดตำแหน่งใหม่	-	คนงาน งานก่อสร้าง <i>กรมวิศวกรรมโยธา</i> กองช่าง จำนวน 1 อัตรา	เห็นควรกำหนดตำแหน่งได้
62	อบต.กรูด อ.พุนพิน	พนักงานส่วนตำบล	กำหนดตำแหน่งใหม่	-	นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. เลข 67-3-01-3601-001 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัด	เห็นควรกำหนดตำแหน่งได้

-สำเนาฉบับ-



ที่ สฎ ๘๒๖๐๑/๗๗๖

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน  
หมู่ที่ ๗ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอบ้านนา  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๖๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/๗๗๐๒๑ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

จำนวน ๑ แผ่น

๒. สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ท่าสะท้อน

จำนวน ๑ เล่ม

๓. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

จำนวน ๒ แผ่น

๔. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับ  
ตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล  
ท่าสะท้อน ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

จำนวน ๓ แผ่น

๕. สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ที่ ๕๐๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓  
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จำนวน ๖ แผ่น

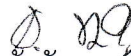
ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี)  
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และ  
ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง (๙๗ แห่ง)  
ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ พร้อมทั้งจัดส่งสำเนาประกาศฯ สำเนาคำสั่งฯ และรูปเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ ชุด ให้จังหวัดภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อใช้  
เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอใช้ตำแหน่ง ความละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

/องค์การบริหาร...

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนได้ดำเนินการตามมติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมา  
พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายรัชชัย ทองด้าลิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

สำนักปลัด อบต.

โทร./โทรสาร ๐-๗๗๓๘-๐๖๙๐

[www.tasaton.go.th](http://www.tasaton.go.th)

**“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”**

  
.....ปลัด อบต.....  
  
.....หน.สำนักปลัด.....  
.....นักทรัพยากรบุคคล.....