แผนอัตรากำลัง 3 ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2570 - 2572

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๒๘ กันยายน ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	(๒)
สารบัญ	(๓)
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖๘

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
- ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- คำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

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

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙) ครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐– ๒๕๗๒) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

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

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนที่ ๒๐๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน	เป็นประธาน
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน	เป็นคณะทำงาน
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นคณะทำงาน
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นคณะทำงาน
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นคณะทำงาน
๖. เจ้าพนักงานธุรการ	เลขานุการคณะทำงาน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้สูงสุด กำหนดตำแหน่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผ่นพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน

นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลา (FTE) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Drive เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป

ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

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 : Benchmark กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้เปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง จำนวน ๓ แห่ง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

อย่างไรก็ดีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน (Driver) จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.กายภาพ

๑.๑ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ทางด้านทิศใต้ของอำเภอพระแสง และห่างจากที่ว่าการอำเภอ ประมาณ ๖ กิโลเมตร เส้นทางคมนาคมที่สำคัญ คือ ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๔๑๑๐ (พระแสง–ทุ่งใหญ่) ถนนทางหลวงชนบท หมายเลข ๔๐๐๕ (บ้านเมรัย-โตรม) ถนนลาดยางสายเทศบาลย่านดินแดง-บ้านเมรัย ปรากฏตามแผนที่ด้านหน้าห่างจากตัวจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ ๘๗ กิโลเมตร และห่างจาก กรุงเทพมหานคร ประมาณ ๖๙๓ กิโลเมตร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน โดยส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่ม และที่ราบเชิงเขา มีความสูงจากน้ำทะเลประมาณ ๘๐ เมตร และ ๔๐ เมตร โดยทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือมีแม่น้ำตาปีแบ่งเขตพื้นที่กับตำบลคลองฉนวน อำเภอเวียงสระ และทางทิศเหนือมีคลองอิปัน แบ่งเขตคลองอิปัน ซึ่งสภาพภูมิประเทศเหมาะสำหรับการทำนาในที่ลุ่ม และปลูกพืชสวน พืชไร่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ผลไม้ต่างๆ ในที่ดอน สภาพอากาศโดยทั่วไปเป็นเขตร้อนชื้น มีฝนตกตลอดปี สภาพดินทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย เหมาะแก่การทำการเกษตร ลักษณะของป่าไม้เป็นป่าธรรมชาติบริเวณพื้นที่หมู่ที่ ๗ บ้านคลองน้ำเย็นและหมู่ที่ ๙ บ้านเพชรเขาค่าย

๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑เขตการปกครอง

แบ่งเขตการปกครองเป็น ๑๐ หมู่บ้าน

๒.๒เขตการเลือกตั้ง

-เขตการเลือกตั้ง ๑ เขต

-มีหน่วยเลือกตั้งในพื้นที่ จำนวน ๑๑ หน่วยเลือกตั้ง

๓.ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๙)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน (หลัง)
		ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)	
๑	บ้านโคกมะม่วง	๖๐๒	๖๐๖	๑,๒๐๘	๔๑๖
๒	บ้านกันหลา	๒๘๖	๒๙๒	๕๗๘	๒๑๕
๓	บ้านบางไผ่	๓๒๕	๓๒๔	๖๔๙	๒๑๙
๔	บ้านควนมหาชัย	๒๘๘	๒๗๔	๕๖๒	๒๔๐
๕	บ้านเมรัย	๓๗๘	๓๕๓	๗๓๑	๒๓๐
๖	บ้านปลายคลอง	๓๙๗	๔๑๒	๘๐๙	๓๒๗
๗	บ้านคลองน้ำเย็น	๕๑๖	๕๓๒	๑,๐๔๘	๔๐๕
๘	บ้านควนนิยม	๓๗๙	๓๙๘	๗๗๗	๔๕๙
๙	บ้านเพชรเขาค่าย	๓๕๖	๓๔๓	๖๙๙	๒๕๕
๑๐	บ้านโคกตะไคร้	๑๔๐	๑๕๒	๒๙๒	๙๔
รวม		**๓,๖๖๕**	**๓,๖๘๘**	**๗,๓๕๓**	**๒,๘๖๐**

๓.๒ช่วงอายุและจำนวนประชากร

จำนวนประชากร	ชาย	หญิง	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเด็กและเยาวชน	๘๖๖	๘๔๑	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากรวัยทำงาน	๒,๒๘๘	๒,๒๗๙	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๕๑๑	๕๖๘	อายุมากกว่า ๖๐ปี
รวม	**๓,๖๖๕**	**๓,๖๘๘**	

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

๔.๑.๑ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๕ แห่ง

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

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

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

๔.๒ สาธารณสุข

๔.๒.๑ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านกันหลา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านควนมหาชัย ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๔

๔.๒.๒ อัตราการมีส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๙๙.๖๒%

๔.๓ อาชญากรรม

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินของประชาชน ทางองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้ดำเนินการป้องกันโดยการติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดเสี่ยงต่างๆเพื่อป้องปรามเหตุดังกล่าว

๔.๔ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดภายในตำบลสินปุน พบว่ามีผู้ติดยาเสพติดในพื้นที่ซึ่งได้รับการบำบัดโดยงบประมาณสนับสนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและการณรงค์ผู้ติดยาเสพติดโดยงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๔.๕การสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลจำนวนผู้รับการสงเคราะห์ (ข้อมูล ณ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙)

ประเภท	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
ผู้สูงอายุ	๑,๑๘๒	
ผู้ป่วยเอดส์	๕	
ผู้พิการ	๑๗๔	

๕.ระบบการบริการพื้นฐาน

๕.๑การคมนาคมขนส่ง

-ทางหลวงชนบท ๒ สาย

-ถนนลาดยาง ๙ สาย

-ถนนคอนกรีต ๑๑ สาย

-ถนนลูกรังเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ๕๐ สาย

๕.๒การไฟฟ้า

-ครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้ ๙๘%

๕.๓การประปา

-ประปาหมู่บ้านแบบบาดาล ความจุ ๑๒ ลบ.ม. จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ หมู่ที่ ๔, ๖,๘

-ประปาหมู่บ้านแบบบาดาล ความจุ ๒๐ ลบ.ม. จำนวน ๑๐ แห่ง ได้แก่ หมู่ที่ ๒,๓,๖,๗(๒แห่ง) ๘,๙,(๒แห่ง),๑๐

-ประปาหมู่บ้านแบบผิวดินขนาดใหญ่ ความจุ ๓๐ ลบ.ม.จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ หมู่ที่ ๑,๒,๔,๗

-ประปาหมู่บ้านแบบผิวดินขนาดใหญ่มาก ความจุ ๔๕ ลบ.ม. จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ หมู่ที่ ๕

๕.๔โทรศัพท์

-ตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๑ แห่ง

-ระบบเครือข่ายสัญญาณโทรศัพท์ครอบคลุมพื้นที่

๕.๕ไปรษณีย์การสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุ ครุภัณฑ์

-ไปรษณีย์อำเภอพระแสง

๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑การเกษตร

-พื้นที่ทั้งหมด ๔๓,๕๗๐ ไร่

-พื้นที่ทำการเกษตร ประมาณ ๔๐,๐๐๐ ไร่

๖.๒การประมง

-มีการเลี้ยงสัตว์น้ำเพื่อเป็นอาชีพเสริมในระดับครัวเรือน

๖.๓การปศุสัตว์

-มีการเลี้ยงสัตว์ เช่น เลี้ยงไก่ เลี้ยงเป็ด เลี้ยงโค และกระบือ เพื่อเป็นอาชีพเสริมในครัวเรือน

๖.๔อุตสาหกรรม

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

๖.๕การท่องเที่ยว

-แหล่งน้ำธรรมชาติ วังน้ำโตน หมู่ที่ ๙ บ้านเพชรเขาค่าย และป่าต้นน้ำห้วยแม่ชี หมู่ที่ ๗

๖.๖การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพอื่น

-ปั๊มน้ำมัน จำนวน ๔ แห่ง

-ตลาดนัดชุมชน จำนวน ๒ แห่ง

-กลุ่มเครื่องแกงสตรีตำบลสินปุน

-กลุ่มเครื่องแกง หมู่ที่ ๕ บ้านเมรัยและหมู่ที่ ๗

-กลุ่มส่งเสริมอาชีพชุมชน หมู่ที่ ๖

๖.๗แรงงาน

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

๗.ข้อมูลด้านการเกษตร

-พื้นที่ทั้งหมด ๔๓,๕๗๐ ไร่

-พื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ทั้งหมด ๔๐,๑๐๓ ไร่ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔) ประกอบด้วย

(๑)ยางพารา จำนวน ๒๕,๑๔๒ ไร่

(๒)ปาล์มน้ำมัน จำนวน ๑๔,๗๑๓ ไร่

(๓)ทุเรียน จำนวน ๗๓ ไร่

(๔)มังคุด จำนวน ๔๑ ไร่

(๕)เงาะ จำนวน ๔๐ ไร่

(๖)ลองกอง จำนวน ๖๐ ไร่

(๗)ส้มโอ จำนวน ๓๔ ไร่

๗.๓ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

-แหล่งน้ำธรรมชาติ

(๑)แม่น้ำ ๑ สาย (แม่น้ำตาปี)

(๒)ห้วย/ลำธาร ๑๘ แห่ง

(๓)คลอง ๔ แห่ง (คลองอิปัน/คลองกันหลา/คลองหินปวน/คลองห้วยลึก)

(๔)หนองน้ำ/บึง ๔ แห่ง

-แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

(๑)อ่างเก็บน้ำ ๑ แห่ง

(๒)ฝายน้ำล้น ๖ แห่ง

(๓)สระน้ำ ๗ แห่ง

(๔)บ่อน้ำตื้น ๒๕ แห่ง

(๕)บ่อบาดาล ๑๒ แห่ง

๗.๔ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค)

(๑)บ่อบาดาลสาธารณะ ๖ แห่ง

(๒)ประปาหมู่บ้าน (ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) จำนวน ๕ แห่ง

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

-ประปาหมู่บ้านแบบบาดาล(ถังหอแชมเปญ) ความจุ ๒๐ ลบ.ม.จำนวน ๓ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒,๓,๖

-ประปาหมู่บ้านแบบบาดาล (รูปทรงลูกฟุตบอล) ความจุ ๑๒ ลบ.ม.จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖

๘.ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

-ประชาชนในตำบลสินปุนนับถือศาสนาพุทธ ๙๙ %

๘.๒ประเพณีและงานประจำปี

-ประเพณีชักพระ

-ประเพณีบุญสารทเดือนสิบ

-งานวันสินปุนรำลึก

-ประเพณีวันสงกรานต์

-ประเพณีวันขึ้นปีใหม่

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

-รำมโนราห์

-ยาสมุนไพรพื้นบ้าน

-กลองยาว

๘.๔สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

-ผลิตภัณฑ์เครื่องแกงของกลุ่มสตรี

-ผลิตภัณฑ์เครื่องแกง หมู่ที่ ๕ บ้านเมรัย

-กลุ่มส่งเสริมอาชีพชุมชน หมู่ที่ ๖

๙.ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑น้ำ

-มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ประกอบด้วย แม่น้ำตาปี/คลองอิปัน/น้ำตกวังน้ำโตน หมู่ที่ ๙/ ห้วยแม่ชี หมู่ที่ ๗/ สระน้ำบางตึง หมู่ที่ ๔/หารอ่างทอง หมู่ที่ ๑

๙.๒ป่าไม้

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

๑๐.อื่นๆ

-ลูกเสือชาวบ้าน ๒ รุ่น จำนวน ๒๑๙ คน

-ไทยอาสาป้องกันชาติ ๑ รุ่น จำนวน ๘๐ คน

-ชุดปฏิบัติการรักษาความสงบเรียบร้อยประจำหมู่บ้าน(ชรบ.) ๑ รุ่น จำนวน ๗๐ คน

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ พัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง

๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑วิสัยทัศน์

“องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เป็นเมืองน่าอยู่ ด้วยการบริหารจัดการที่ดี คนมีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวนำด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี มีความร่วมมือทุกภาคทุกส่วนของสังคม ครอบครัวมีความอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง”

๒.๒ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งแบ่งออกเป็น ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

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

๒.๓เป้าประสงค์

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

๒.๔ตัวชี้วัด

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

๒.๕ค่าเป้าหมาย

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

๒.๖กลยุทธ์

๑.ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้
๒.น้ำอุปโภค บริโภคครอบคลุมทุกครัวเรือน
๓.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างมีมาตรฐาน
๔.ประชาชนมีความรู้ รักษาประเพณีอันดีงาม สร้างความเข้มแข็งในชุมชน

๕.พัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากร
๖.สร้างการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณสุข
๗.ร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวโดยภาคประชาชน

๒.๗จุดยืนทางยุทธศาสตร์

-มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
-พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางคมนาคมขนส่ง ให้รองรับการค้า การลงทุน การเกษตรและพัฒนาคุณภาพชีวิต
-การบริหารจัดการเพิ่มมูลค่าพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมัน

๒.๘ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๓.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและสถานการณ์ที่มีผลต่อการพัฒนา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

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

เศรษฐกิจ	<u>จุดแข็ง</u> -การเกษตรเป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤติเศรษฐกิจได้ -เป็นแหล่งผลิตพืชเศรษฐกิจที่ทำรายได้ที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และไม้ผล	<u>จุดอ่อน</u> -ราคาผลผลิตตกต่ำ -ต้นทุนการผลิตสูง -ไม่มีตลาดรองรับการผลิต
	<u>โอกาส</u> -พื้นที่เหมาะแก่การตั้งโรงงานผลิตพืชผลทางการเกษตร	<u>อุปสรรค</u> -การดูแล ควบคุม จากหน่วยงานอื่นไม่ทั่วถึง
การบริหารจัดการ	<u>จุดแข็ง</u> -มีส่วนร่วมภาคประชาชน -เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ พร้อมเสนอปัญหาความต้องการ	<u>จุดอ่อน</u> -งบประมาณไม่เพียงพอกับความต้องการ
	<u>โอกาส</u> -ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น -การประสานงานกับภาคเอกชน	<u>อุปสรรค</u> -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ
ด้าน	**จุดแข็ง/โอกาส**	**จุดอ่อน/อุปสรรค**
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<u>จุดแข็ง</u> -ทรัพยากรธรรมชาติมีอยู่มาก	<u>จุดอ่อน</u> -ไม่มีข้อบังคับของตำบล -ไม่มีการฟื้นฟู
	<u>โอกาส</u> -พัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยวของหมู่บ้าน/ตำบลหรือระดับอำเภอ -การประสานงานกับภาคเอกชน	<u>อุปสรรค</u> -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

๓.๒การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑.ด้านการเมืองการปกครอง ๑.๑แนวโน้มการกระจายอำนาจ/ข้อเสนอการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ทำให้บทบาทการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ๑.๒รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่ และการบริหารราชการแบบบูรณาการ	**๑.ด้านการเมืองการปกครอง** ๑.๑การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการแทรกแซงทางการเมือง การเมืองขาดเสถียรภาพ ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง ๑.๒พื้นที่ทับซ้อนระหว่างส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจส่งผลต่อการบริหารงานได้
๒.ด้านเศรษฐกิจ ๒.๑การขยายตลาดทางการค้าการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือน ๒.๒แนวทางการพัฒนาประเทศที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	**๒.ด้านเศรษฐกิจ** ๒.๑ ความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง ๒.๒ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความผันผวนของราคาสินค้าอุปโภค บริโภค แพงและสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ๒.๓ราคาพืชผลการเกษตรไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับกลไกราคาของตลาด ๒.๔เกษตรกรยังนิยมใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ๒.๕กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง ๒.๖ประชาชนยังมีระบบความคิดหรือการประกอบอาชีพแบบเดิม เช่นการปลูกพืชเชิงเดี่ยว ๒.๗เกิดภัยพิบัติ เช่น อุทกภัย ภาวะภัยแล้ง ทำให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางด้านเกษตรกรรม
๓.ด้านสังคม วัฒนธรรม ๓.๑มีสถานศึกษาทุกระดับในพื้นที่ และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง ๓.๒มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๒ แห่งตั้งอยู่ครอบคลุมพื้นที่อย่างเพียงพอ ๓.๓การขยายตัวเป็นชุมชนเมือง ๓.๔รัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ	**๓.ด้านสังคม วัฒนธรรม** ๓.๑ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ ๓.๒ประชากรแฝงทำให้การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลไม่สมดุลกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง เบียดบังการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น ๓.๓การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน ๓.๔ปัญหายาเสพติด แหล่งอบายมุข เป็นการมอมเมาเยาวชนก่อให้เกิดปัญหาสังคม

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๔.นโยบายของรัฐบาล ๔.๑การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงการบริการภาครัฐ ๔.๒การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ -กระตุ้นการลงทุน -การดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม เช่นลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือปัจจัยการผลิต การช่วยเหลือเกษตรกรรายย่อย ๔.๓การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ	**๔.นโยบายของรัฐบาล** ๔.๑นโยบายบางนโยบายไม่สามารถดำเนินการได้จริง ๔.๒ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานหลายฝ่ายในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย
๕.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๑มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร ๕.๒มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่	**๕.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** ๕.๑กฎหมายและระเบียบต่างๆเรื่องการควบคุมมลพิษ ปัญหามลพิษทางน้ำทางอากาศ ๕.๒ระบบรีไซเคิล ๕.๓ระบบการกำจัดขยะ ๕.๔ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖.เทคโนโลยีสารสนเทศ ๖.๑เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆและให้บริการข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๖.๒การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกสะดวกรวดเร็วขึ้น ทันต่อเหตุการณ์และเวลา	**๖.เทคโนโลยีสารสนเทศ** ๖.๑ขาดบุคลากรที่มีความสามารถทางด้าน ICT ๖.๒ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ ยังไม่ได้นำมาบริหารจัดการและใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงของชาติ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ พัฒนาเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง

๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑วิสัยทัศน์

"องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เป็นเมืองน่าอยู่ ด้วยการบริหารจัดการที่ดี คนมีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวนำด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี มีความร่วมมือทุกภาคทุกส่วนของสังคม ครอบครัวมีความอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง"

๒.๒ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งแบ่งออกเป็น ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

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

๒.๓เป้าประสงค์

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

๒.๔ตัวชี้วัด

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

๒.๕ค่าเป้าหมาย

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

๒.๖กลยุทธ์

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

๒.๗จุดยืนทางยุทธศาสตร์

-มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
-พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางคมนาคมขนส่ง ให้รองรับการค้า การลงทุน การเกษตรและพัฒนาคุณภาพชีวิต
-การบริหารจัดการเพิ่มมูลค่าพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมัน

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๓.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและสถานการณ์ที่มีผลต่อการพัฒนา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

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

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

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

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

๓.๒การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑.ด้านการเมืองการปกครอง ๑.๑แนวโน้มการกระจายอำนาจ/ข้อเสนอการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ทำให้บทบาทการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ๑.๒รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่ และการบริหารราชการแบบบูรณาการ	**๑.ด้านการเมืองการปกครอง** ๑.๑การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการแทรกแซงทางการเมือง การเมืองขาดเสถียรภาพ ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง ๑.๒พื้นที่ทับซ้อนระหว่างส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจส่งผลต่อการบริหารงานได้
๒.ด้านเศรษฐกิจ ๒.๑การขยายตลาดทางการค้าการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือน ๒.๒แนวทางการพัฒนาประเทศที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	**๒.ด้านเศรษฐกิจ** ๒.๑ ความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง ๒.๒ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความผันผวนของราคาสินค้าอุปโภค บริโภค แพงและสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ๒.๓ราคาพืชผลการเกษตรไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับกลไกราคาของตลาด ๒.๔เกษตรกรยังนิยมใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ๒.๕กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง ๒.๖ประชาชนยังมีระบบความคิดหรือการประกอบอาชีพแบบเดิม เช่นการปลูกพืชเชิงเดี่ยว ๒.๗เกิดภัยพิบัติ เช่น อุทกภัย ภาวะภัยแล้ง ทำให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางด้านเกษตรกรรม
๓.ด้านสังคม วัฒนธรรม ๓.๑มีสถานศึกษาทุกระดับในพื้นที่ และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง ๓.๒มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๒ แห่งตั้งอยู่ครอบคลุมพื้นที่อย่างเพียงพอ ๓.๓การขยายตัวเป็นชุมชนเมือง ๓.๔รัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ	**๓.ด้านสังคม วัฒนธรรม** ๓.๑ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ ๓.๒ประชากรแฝงทำให้การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลไม่สมดุลกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง เบียดบังการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น ๓.๓การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน ๓.๔ปัญหายาเสพติด แหล่งอบายมุข เป็นการมอมเมาเยาวชนก่อให้เกิดปัญหาสังคม

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๔.นโยบายของรัฐบาล ๔.๑การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงการบริการภาครัฐ ๔.๒การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ -กระตุ้นการลงทุน -การดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม เช่นลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือปัจจัยการผลิต การช่วยเหลือเกษตรกรรายย่อย ๔.๓การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ	**๔.นโยบายของรัฐบาล** ๔.๑นโยบายบางนโยบายไม่สามารถดำเนินการได้จริง ๔.๒ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานหลายฝ่ายในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย
๕.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๑มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร ๕.๒มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่	**๕.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** ๕.๑กฎหมายและระเบียบต่างๆเรื่องการควบคุมมลพิษปัญหามลพิษทางน้ำทางอากาศ ๕.๒ระบบรีไซเคิล ๕.๓ระบบการกำจัดขยะ ๕.๔ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖.เทคโนโลยีสารสนเทศ ๖.๑เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆและให้บริการข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๖.๒การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกสะดวกรวดเร็วขึ้น ทันต่อเหตุการณ์และเวลา	**๖.เทคโนโลยีสารสนเทศ** ๖.๑ขาดบุคลากรที่มีความสามารถทางด้าน ICT ๖.๒ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ ยังไม่ได้นำมาบริหารจัดการและใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนว่ามีปัญหาอะไรและจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๒. ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๓. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๒ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๑. การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

-ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

-ปัญหาการขาดรวมกลุ่มอาชีพ

๒. ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๔.๓ ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๑. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๔ ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๑. การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

๒. ระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๔.๕ ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๒. ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔.๖ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ปัญหาการปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๒. ปัญหาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ปัญหาคลองตื้นเขิน และมีวัชพืช

๔.๗ ปัญหาด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๒. ปัญหาขาดบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๒.ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล.,วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดกำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ

๔. ความต้องการด้านน้ำดื่ม - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้มีความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๑. ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘ (๑๑))

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

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

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

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

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

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

๕.๓ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน (SWOT ANALYSIS)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
-เป็นพื้นที่มีอาณาเขตติดต่อกับตัวอำเภอพระแสง -มีเส้นทางสายหลักเชื่อมต่อระหว่างอำเภอเวียงสระ อำเภอชัยบุรี อำเภอทุ่งใหญ่ -บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน -มีสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย -มีความหลากหลายของสภาพพื้นที่ อันเหมาะทั้งการทำการเกษตรและการประมง -มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรสัตว์น้ำจืด -ประชาชนมีการยึดถือขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น	-งบประมาณจำกัด -เครื่องและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ -ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย -ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาน้อย -ฐานข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันไม่มีความพร้อมในการใช้ปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
-นโยบายและการส่งเสริมของรัฐบาล -นโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง -ระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว -การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ	-ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล -การแพร่ระบาดของยาเสพติด -ราคาน้ำมันสูงขัน -ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง -เศรษฐกิจโลกมีการชะลอตัว

จุดแข็ง (Strengths) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนเป็นองค์กรขนาดกลางที่มีความคล่องตัวในการทำงาน มีการวางแผนที่ชัดเจน มีบุคลากรที่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ทำงานอย่างมีระเบียบ กฎหมายที่ชัดเจน มีการเตรียมบุคลากรในการทำหน้าที่ต่าง ๆในองค์กร มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการประชาชน

จุดอ่อน (Weakness) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ล่าช้าต่อการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทางราชการส่วนกลางมาล่าช้า และขาดสายงาน

โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย มีนโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐที่ชัดเจน และประชาชนในชุมชนมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันฉันท์เครือญาติ

อุปสรรค (Threats) นโยบายทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน นโยบายบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

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

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

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

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

(๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๑๐) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ ภารกิจรอง

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

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง

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

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

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

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

(๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

(๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))

(๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

(๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

(๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

(๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

(๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

(๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๒๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยงานตรวจสอบภายใน เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและอัตราตำแหน่งยังไม่ตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นพร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่/ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	สำนักปลัด ที่มีงานต้องปฏิบัติหลักและงานที่ได้รับมอบหมายจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานต่างๆ หรือผู้บริหารอาจจะมีนโยบายเพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายอาจจะไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง	**- ส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อหาความรู้** **- ใช้วิธีการจ้างเหมาบุคคลเพื่อให้งานสำเร็จ**

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<u>กองคลัง</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	กองคลัง งานพัฒนารายได้มีปริมาณงานที่มากขึ้นและเป็นลักษณะงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนที่จะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	**- ส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อหาความรู้**

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่/ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองช่าง</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคางานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังสายทั่วไปว่าง ๓ อัตรา เนื่องจากมีผู้สอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบลบัญชีไม่เพียงพอจึงไม่สามารถหาผู้มาครองตำแหน่งได้	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานวิเคราะห์ นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการงานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล

งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงงานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๖ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๔ งานนิติการ
๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข
๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๘ งานพัฒนาชุมชน
๑.๙ งานสวัสดิการสังคม
๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร
๑.๑๑ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑.๑๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
๑.๑๓ งานบริหารการศึกษา
๑.๑๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๑.๑๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๑.๑๖ งานกิจการสภา
๑.๑๗ งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี
๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคางานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติ งานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง
๓.๓ งานสาธารณูปโภค
๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ
๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง
๓.๖ งานผังเมือง
๓.๗ งานการโยธา
๓.๘ งานจัดการคุณภาพน้ำ

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)** (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๔) งานนิติการ (๕) งานบริการสาธารณสุข (๖) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๘) งานพัฒนาชุมชน (๙) งานสวัสดิการสังคม (๑๐) งานส่งเสริมการเกษตร (๑๑) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๑๒) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (๑๓) งานบริหารการศึกษา (๑๔) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (๑๕) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (๑๖) งานกิจการสภา (๑๗) งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)** (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๔) งานนิติการ (๕) งานบริหารงานสาธารณสุข (๖) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๘) งานพัฒนาชุมชน (๙) งานสวัสดิการสังคม (๑๐) งานส่งเสริมการเกษตร (๑๑) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๑๒) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (๑๓) งานบริหารการศึกษา (๑๔) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (๑๕) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (๑๖) งานกิจการสภา (๑๗) งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ	
๒. กองคลัง **ผู้อำนวยการกองคลัง** **(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)** (๑) กลุ่มงานการเงินและบัญชี (๒) กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** **ผู้อำนวยการกองคลัง** **(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)** (๑) กลุ่มงานการเงินและบัญชี (๒) กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	

๓. กองช่าง **ผู้อำนวยการกองช่าง** **(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)** (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง (๓) งานสาธารณูปโภค (๔) งานสำรวจและออกแบบ (๕) งานควบคุมการก่อสร้าง (๖) งานผังเมือง (๗) งานการโยธา (๘) งานจัดการคุณภาพน้ำ	๓. กองช่าง **ผู้อำนวยการกองช่าง** **(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)** (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง (๓) งานสาธารณูปโภค (๔) งานสำรวจและออกแบบ (๕) งานควบคุมการก่อสร้าง (๖) งานผังเมือง (๗) งานการโยธา (๘) งานจัดการคุณภาพน้ำ	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน **(หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)** นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	**๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** **(หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)** นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุการเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอนการลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘.ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปี

๑.๒ ที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคตสิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น
เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้นแต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓.นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นิติกร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๘.นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกมะม่วง								
๑๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณฯ
๑๒. ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓. ครู	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
๑๔. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมรัย								
๑๗.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณฯ
๑๘. ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
๑๙. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนนิยม								
๒๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณฯ
๒๒. ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
๒๓. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๔. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองน้ำเย็น								
๒๕.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณฯ
๒๖. ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๗. ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๒๘. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๐.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๓๖.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘.คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙.คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑				
๔๐.คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑.ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓.ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔.คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	**๔๔**	**๔๔**	**๔๔**	**๔๔**	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๔๖.นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานการเงินและบัญชี								
๔๗.นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๘.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๙.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๐.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๕๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๓.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน								
๕๕.นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๖.เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๕๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๕๘.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๙.วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๐.นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑.นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๒.นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๓.นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๔.เจ้าพนักงานประปา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๖๕.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๐.พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑.พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑				
๗๒.พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑				
รวม	**๑๕**	**๑๕**	**๑๕**	**๑๕**	**-**	**-**	**-**	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๗๓.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมทั้งหมด	๗๓	๗๓	๗๓	๗๓	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	
๓	กองคลัง	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
๔	กองช่าง	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๗๓	๗๓	๗๓	๗๓	-	-	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน				จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๘,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๘,๖๘๐	๔๑,๘๘๐	๔๔,๔๐๐	๘๖๕,๔๔๐	๙๐๗,๓๒๐	๙๕๑,๗๒๐	(๕๓,๒๓๐)
สำนักปลัด (๐๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๓๖๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๔๓๒,๓๖๐	๔๕๘,๔๐๐	๔๘๖,๐๐๐	(๓๓,๐๐๐)
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗,๐๘๐	๒๕,๖๘๐	๒๗,๒๔๐	๔๘๑,๘๐๐	๕๐๗,๔๘๐	๕๓๔,๗๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๐๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๘๘,๗๒๐	๓๐๖,๑๒๐	(๒๐,๗๗๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๖,๕๖๐	๓๒,๒๘๐	๓๓,๒๔๐	๕๕๓,๐๘๐	๕๘๕,๓๖๐	๖๑๘,๖๐๐	(๔๒,๒๑๐)
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๓,๖๘๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๑๙,๒๔๐	๕๕๐,๔๔๐	๕๘๓,๕๖๐	(๓๙,๖๓๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๑๙,๙๒๐	๒๑,๑๒๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๕๐,๐๔๐	๓๗๑,๑๖๐	(๒๕,๑๙๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๒๑,๗๒๐	๓๑,๘๓๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๘๑,๙๖๐	๔๑๓,๗๙๐	(๒๗,๔๙๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกมะม่วง																			
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	สรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับงบประมาณฯ
๑๒	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๓	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
พนักงานจ้าง																			
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมรัย																			
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	สรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับงบประมาณฯ
๑๘	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง																			
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	

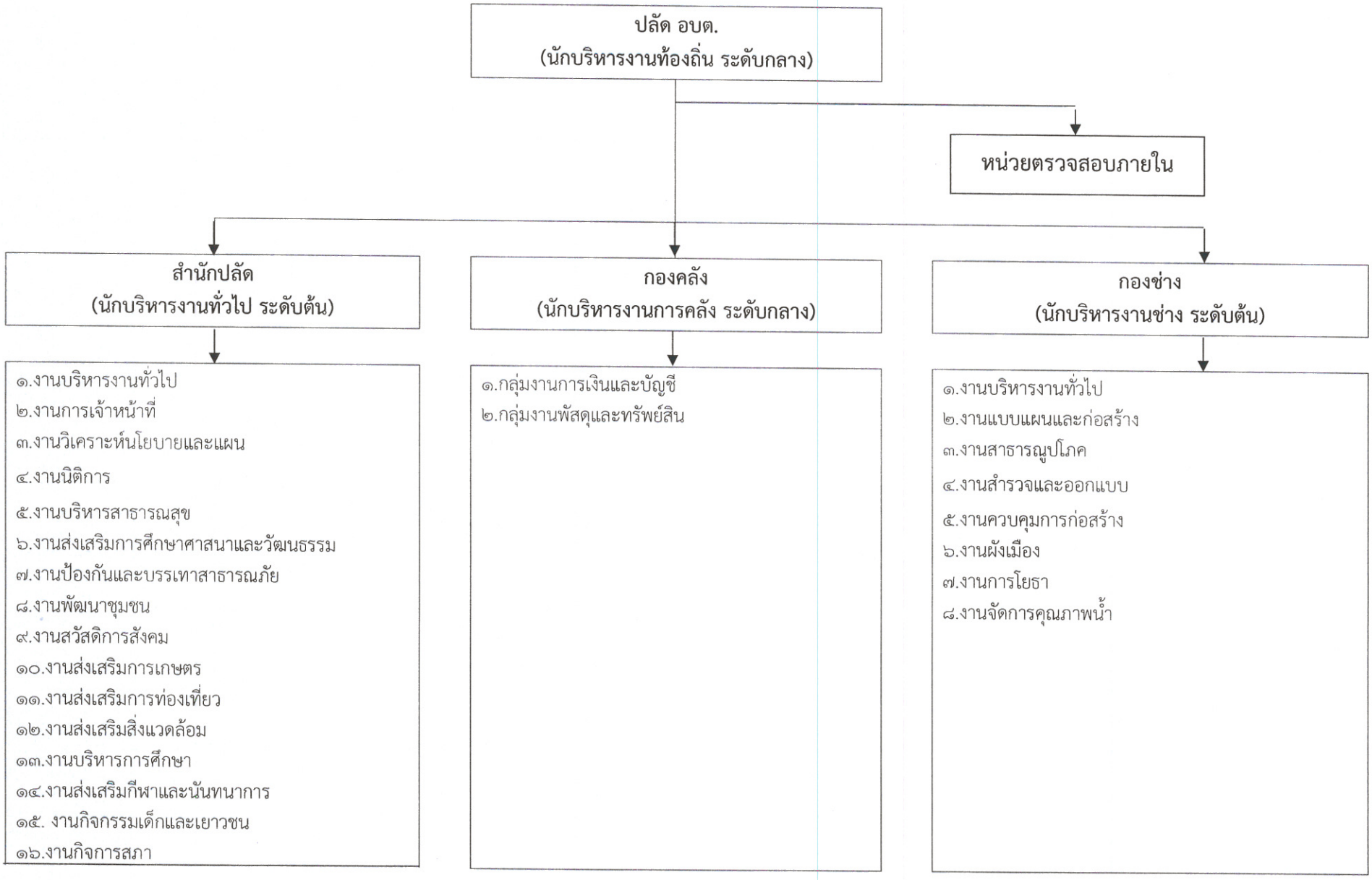
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน				จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนนิยม																			
๒๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	สรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับงบประมาณฯ
๒๒	ครู		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
พนักงานจ้าง																			จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองน้ำเย็น																			
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	สรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับงบประมาณฯ
๒๖	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๗	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
พนักงานจ้าง																			จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
พนักงานจ้างสำนักปลัด																			
๓๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๓๓๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๖๐,๔๘๐	๓๗๕,๐๐๐	(๒๗,๗๖๐)
๓๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๓๔๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๐๐๐	๓๕๘,๓๒๐	๓๗๒,๗๒๐	๓๘๗,๗๒๐	(๒๘,๗๑๐)
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๕๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๙,๐๔๐	๒๗๙,๘๔๐	๒๙๑,๑๒๐	(๒๑,๕๕๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๓๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๓๔,๖๐๐	๒๓๔,๖๐๐	๒๓๔,๖๐๐	(๑๙,๕๕๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๐	๑๕๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๗๗,๓๖๐	ว่างเดิม
๓๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๑๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๒๘๐	๒๓๖,๔๐๐	๒๔๕,๘๘๐	(๑๘,๒๑๐)
๓๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๔๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	(๑๒,๒๔๐)
๓๗	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๓๘	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๗๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๒๔๐	๑๘๔,๔๔๐	๑๙๑,๘๘๐	(๑๔,๒๐๐)
๓๙	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๕๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	(๑๒,๖๔๐)
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	๑	๑๕๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๘,๐๘๐	(๑๓,๑๘๐)
๔๑	คนงาน		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๔๒	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๓	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๔	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน				จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)																			
๔๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๐,๕๒๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๗๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	(๔๕,๗๔๐)
๔๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๔๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๔๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๕๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๙,๐๐๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๘๐	๓๕๔,๘๗๐	ว่างเดิม
๕๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./**ชง.**	๑	๑	๒๓๐,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๑๕,๑๒๐	๑๖,๐๘๐	๒๕๑,๒๘๐	๒๖๖,๔๐๐	๒๘๒,๔๘๐	(๑๙,๒๐๐)
๕๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๙,๐๐๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๘๐	๓๕๔,๘๗๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง																			
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๗๑,๙๖๐	(๑๒,๗๓๐)
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๒๐๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๓๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๔๘๐	(๑๖,๖๙๐)
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๗๗,๓๖๐	(๑๓,๑๓๐)
๕๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองช่าง (๐๕)																			
๕๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๕๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๖๐	นายช่างโยธา	ปง./**ชง.**	๑	๑	๓๙๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๒๔๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๔๒๙,๗๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๘๒,๘๘๐	(๓๒,๗๙๐)
๖๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๙,๐๐๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๘๐	๓๕๔,๘๗๐	ว่างเดิม
๖๒	เจ้าพนักงานประปา	ปง./**ชง.**	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๙๖๐	๓๙๑,๔๔๐	๔๑๔,๙๖๐	๔๓๙,๙๒๐	(๓๐,๗๗๐)
๖๓	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๙,๐๐๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๘๐	๓๕๔,๘๗๐	ว่างเดิม
๖๔	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๙,๐๐๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๘๐	๓๕๔,๘๗๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง																			
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๙,๓๒๐	๒๖๙,๗๖๐	(๑๙,๙๗๐)
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๒๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๒๓๗,๐๐๐	๒๔๖,๔๘๐	๒๕๖,๔๔๐	(๑๘,๙๙๐)
๖๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๒๑๓,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๒,๐๐๐	๒๓๐,๘๘๐	๒๔๐,๑๒๐	(๑๗,๗๘๐)
๖๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๒๑๐,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๗,๖๔๐	๒๓๖,๗๖๐	(๑๗,๕๓๐)
๖๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๖๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๘๓,๖๐๐	(๑๓,๕๙๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน				จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๗๐	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๑	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๒	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>																			
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>																			
๗๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๔,๐๐๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๔๐	(ว่างเดิม)
(๕)	รวม		๗๓	๕๓	๑๔,๑๔๒,๑๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๗๓	๗๓	๗๓		-	-	๘๔๖,๕๖๐	๗๕๐,๓๖๐	๘๐๐,๒๘๐	๑๕,๔๓๒,๗๔๐	๑๖,๑๘๓,๑๐๐	๑๖,๙๘๓,๓๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน๑๕%															๒,๓๑๔,๙๑๑	๒,๔๒๗,๔๖๕	๒,๕๔๗,๕๐๗	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๗,๗๔๗,๖๕๑	๑๘,๖๑๐,๕๖๕	๑๙,๕๓๐,๘๘๗	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๘๑	๓๑.๗๖	๓๑.๗๕	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป
งานกิจการสภา
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)

พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- ภารโรง (๑)
- คนงาน (๒)
- ยาม (๑)
- คนสวน (๑)

งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (ว่าง)

พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)

งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
งานบริหารการศึกษา
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- นักวิชาการศึกษา ชก. (๑)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง (๔))
- ครู คศ.๒ (๔)
- ครู คศ.๑ (๑)
- ครูผู้ช่วย (ว่าง)

พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๙)

งานบริการสาธารณสุข
งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก. (๑)

พนักงานจ้าง
- พนักงานขับรถยนต์

งานนิติการ
- นิติกร ชก. (๑)

งานพัฒนาชุมชน
งานสวัสดิการสังคม
งานส่งเสริมการเกษตร
- นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)

พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

งานป้องกันและบรรเทาฯ
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (๑)

พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)												ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ครู		ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	คศ.๑	คศ.๒	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	๕	๑	-	๕	-	๒	-	-	-	๕	๑๓	๕	๓๗

โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)

กลุ่มงานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- คนงาน (๒)

กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. (๑)

พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการต้น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๒	๗

โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)

งานบริหารงานทั่วไป

พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานแบบแผนและก่อสร้าง
งานผังเมือง
งานการโยธา
งานควบคุมการก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่าง (๑))
- นายช่างโยธา ชง. (๑)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง (๑))

พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

งานสาธารณูปโภค
งานจัดการคุณภาพน้ำ

- เจ้าพนักงานประปา ชง. (๑)
- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (ว่าง (๑))

พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (๓)

งานสำรวจและออกแบบ

- นายช่างสำรวจ ปง./ชง. (ว่าง (๑))

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการต้น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-		๒	-	-	-	๕	-	๓	๑๐

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ปก./ชก. (๑)

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

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายเศกสิทธิ์ ศรีสำราญ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓๘,๗๖๐ (๕๓,๒๓๐ x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๐๖,๗๖๐

สำนักปลัด อบต. (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๒	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๔	นางประภัสสร อนุกูล	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๕	นายนรินทร์ นิยมแก้ว	น.ม. (นิติศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๖	นางหฤทัย สั้นดำ	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐ x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๗	นางสาวณธชกร ขาวเข้ม	รปม. (การปกครองท้องถิ่น	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐ x๑๒)	-	-	๕๐๖,๕๒๐
๘	นางสาวสุชานาฏ อ่องบุญ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ x๑๒)	-	-	๔๗๕,๕๖๐
๙	นางสาวสุพรรษา เกตุแก้ว	ศศ.บ (การท่องเที่ยวและโรงแรม)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐ x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๑๐	นายประเสริฐ สม้อ	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกมะม่วง	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๑๒	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมรัย	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๑๓	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนนิยม	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๑๔	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองน้ำเย็น	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๑๕	ว่าที่ร.ต.หญิงจันทิมา นวลปาน	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๑	ครู (คศ.๒)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๑	ครู (คศ.๒)	-	๔๒๓,๗๒๐ (๓๕,๓๑๐ x๑๒)	-	-	๔๒๓,๗๒๐ (เงินอุดหนุน)
๑๖	นางสาวชญานันท์ กุลน้อย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๒	ครู (คศ.๒)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๒	ครู (คศ.๒)	-	๔๔๖,๑๖๐ (๓๗,๑๘๐ x๑๒)	-	-	๔๔๖,๑๖๐ (เงินอุดหนุน)
๑๗	นางสาวพันทิพา นามสนธิ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๓	ครู (คศ.๒)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๓	ครู (คศ.๒)	-	๔๔๙,๐๔๐ (๓๗,๔๒๐ x๑๒)	-	-	๔๔๙,๐๔๐ (เงินอุดหนุน)
๑๘	นางกัญญา ชูเจริญ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๔	ครู (คศ.๒)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๔	ครู (คศ.๒)	-	๔๒๗,๒๐๐ (๓๕,๖๐๐ x๑๒)	-	-	๔๒๗,๒๐๐ (เงินอุดหนุน)
๑๙	นางสาวจันทร์จิรา ชอบกตัญญู	ศศ.บ. (การพัฒนาเด็กปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๕	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๕	ครู	-	๒๖๖,๔๐๐ (๒๒,๒๐๐ x๑๒)	-	-	๒๖๖,๔๐๐ (เงินอุดหนุน)
๒๐	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๖	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๖	ครู	-	-	-	-	-ว่าง- (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๑	นางนฤมล โมระมัต	ร.บ. (รัฐศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๓๓๓,๑๒๐ (๒๗,๗๖๐ x๑๒)	-	-	๓๓๓,๑๒๐
๒๒	นางอ่อนกมล เอี่ยมคล้าย	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้านักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้านักพัฒนาชุมชน	-	๓๔๔,๕๒๐ (๒๘,๗๑๐ x๑๒)	-	-	๓๔๔,๕๒๐
๒๓	นางนฤมล ชัยสงคราม	ค.อ.บ. (วิศวกรรมอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๕๘,๖๐๐ (๒๑,๕๕๐ x๑๒)	-	-	๒๕๘,๖๐๐
๒๔	นางสุพรรษา พัฒศรีเรือง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๔,๖๐๐ (๑๙,๕๕๐ x๑๒)	-	-	๒๓๔,๖๐๐
๒๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๖	นายสมบูรณ์ บัวน้อย	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๑๘,๕๒๐ (๑๘,๒๑๐ x๑๒)	-	-	๒๑๘,๕๒๐
๒๗	นายปฏิวัติ จรเปลี่ยว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๖,๘๘๐ (๑๒,๒๔๐ x๑๒)	-	-	๑๔๖,๘๘๐
๒๘	นายสมยศ ศิริรัตน์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๙	นายนิรัตน์ รัตนจันทร์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๗๐,๔๐๐ (๑๔,๒๐๐ x๑๒)	-	-	๑๗๐,๔๐๐
๓๐	นายวิเชียร เมืองโมน	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐ x๑๒)	-	-	๑๕๑,๖๘๐
๓๑	นายธีรศักดิ์ ชาติทอง	ปวช. (ยานยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๘,๑๖๐ (๑๓,๑๘๐ x๑๒)	-	-	๑๕๘,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๒	นางสาวกาญจนา บุญคง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๑๕,๑๖๐ (๑๗,๙๓๐ x๑๒)	-	-	๒๑๕,๑๖๐ (เงินอุดหนุน)
๓๓	นางสาวจุรีพร ธรฤทธิ์	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๒๔,๗๖๐ (๑๘,๗๓๐ x๑๒)	-	-	๒๒๔,๗๖๐ (เงินอุดหนุน)
๓๔	นางสาวพัชนี คงกุลทอง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๒๘,๔๘๐ (๑๙,๐๔๐ x๑๒)	-	-	๒๒๘,๔๘๐ (เงินอุดหนุน)
๓๕	นางสาวอาภรณ์ คงหนู	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๒,๘๘๐ (๑๒,๗๔๐ x๑๒)	-	-	๑๕๒,๘๘๐ (เงินอุดหนุน)
๓๖	นางสาวปิยวรรณ สวัสดิ์วงค์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๒๖,๕๖๐ (๑๘,๘๘๐ x๑๒)	-	-	๒๒๖,๕๖๐ (เงินอุดหนุน)
๓๗	นางสาวอุมาพร ศรีคง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๒๑,๔๐๐ (๑๘,๔๕๐ x๑๒)	-	-	๒๒๑,๔๐๐ (เงินอุดหนุน)
๓๘	นางสาวกัญญาณัฐ คงวุ่น	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๒๗,๑๖๐ (๑๘,๙๓๐ x๑๒)	-	-	๒๒๗,๑๖๐ (เงินอุดหนุน)
๓๙	นางสาวอัมรา แผ่นศิลา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๙,๕๖๐ (๑๔,๑๓๐ x๑๒)	-	-	๑๖๙,๕๖๐ (เงินอุดหนุน)
๔๐	นางสาวอัจฉรา จำนงค์จิตร	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๑,๘๔๐ (๑๑,๘๒๐ x๑๒)	-	-	๑๔๑,๘๔๐ (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๑	นายสมพร ถิ่นเมรัย	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นางวรรณี สมบัติ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายธนบดี สนธิช่วย	ม.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายเอกพจน์ จรเปลี่ยว	ปวช. (ยานยนต์)	-	คนสวน	-	-	คนสวน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๔๕	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (๐๔)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๖	นางสาววรรณี พืชภูมิ	ร.ม. (รัฐศาสตรี)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐ x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๘๓,๒๘๐
กลุ่มงานการเงินและบัญชี												
๔๗	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๔๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๔๙	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๕๐	-ว่าง-		๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๑	นางสาวถิรนันท์ นาคฤทธิ์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ x๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๕๒	นายศุภวัฒน์ อำนาจเจริญชัย	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๑๓๐ x๑๒)			๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๓	นายสำราญศักดิ์ แก้วเจริญ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นางสาวพรนภา นิวงษา	บธ.บ (การเงินการธนาคาร)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน												
๕๕	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๕๖	นางสาวลัดดาวัลย์ พรมศิลป์	ปวส. (การเลขานุการ)	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๓๘,๔๔๐ (๑๙,๘๗๐ x๑๒)	-	-	๒๓๘,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๗	นางสาวอรอุมา แก้วส่ง	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๒๐๐,๒๘๐ (๑๖,๖๙๐ x๑๒)			๒๐๐,๒๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
กองช่าง (๐๕)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๕๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๕๙	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๖๐	นายปิยวัฒน์ นาควงค์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๐๕,๘๔๐ (๓๓,๘๒๐ x๑๒)	-	-	๔๐๕,๘๔๐
๖๑	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๖๒	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๖๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๖๔	นายพิชิต หนูคง	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๘๑,๖๐๐ (๓๑,๘๐๐ x๑๒)	-	-	๓๘๑,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๕	นายวินัย หนูทองแก้ว	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐ x๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๖๖	นางสาวกมลศรี นามสนธิ์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๗,๘๘๐ (๑๘,๙๙๐ x๑๒)	-	-	๒๒๗,๘๘๐
๖๗	นายสุพจน์ ชัยสุวรรณ์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๑๓,๓๖๐ (๑๗,๗๘๐ x๑๒)	-	-	๒๑๓,๓๖๐
๖๘	นายศุภชัย ขวัญเกลื่อน	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๒๑๐,๓๖๐ (๑๗,๕๓๐ x๑๒)			๑๕๒,๗๖๐
๖๙	นายประวิทย์ ทิพย์ลาย	ปวช. (ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๓,๐๘๐ (๑๓,๕๙๐ x๑๒)	-	-	๑๖๓,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๐	นายดิลก ชูโชติ	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	นายเศวต จองศักดิ์	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	นายโกวิทย์ จันทรมณี	วท.บ. (การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๗๓	-ว่าง-	-		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

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

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

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

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

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

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

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

ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

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 ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

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 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

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

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

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายภาคภูมิ ติณพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
	<u>สำนักปลัด อบต.</u> (๐๑)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	-ว่าง-
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๕	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	
๗	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๘	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกมะม่วง					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณฯ
๑๒	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๑	
๑๓	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๕	
	พนักงานจ้าง					
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	-ว่าง-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมรัย					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณฯ
๑๘	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๒	
	พนักงานจ้าง					
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	-ว่าง-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนนิยม					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณฯ
๒๒	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๖	
	พนักงานจ้าง					
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองน้ำเย็น					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณฯ
๒๖	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๓	
๒๗	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๔	
	พนักงานจ้าง					
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	-ว่าง-
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๖	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๓๗	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๓๘	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๓๙	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๔๐	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๑	ภารโรง	-	-	๑	-	
๔๒	คนงาน	-	-	๑	-	
๔๓	คนงาน	-	-	๑	-	-ว่าง-
๔๔	ยาม	-	-	๑	-	
๔๕	คนสวน	-	-	๑	-	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	<u>กองคลัง</u> (๐๔)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๔๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
	<u>กลุ่มงานการเงินและบัญชี</u>					
๔๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๔๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๔๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๕๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	-ว่าง-
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)					
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๕๓	คนงาน	-	-	๑	-	
๕๔	คนงาน	-	-	๑	-	
	<u>กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</u>					
๕๕	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	-ว่าง-
๕๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)					
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	<u>กองช่าง</u> (๐๕)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๕๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๕๙	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๖๐	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
๖๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-ว่าง-
๖๒	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๖๓	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	-ว่าง-
๖๔	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๖๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๖๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๖๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๗๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	-	
๗๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	-	
๗๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> (๑๒)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๗๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-ว่าง-

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายภาคภูมิ ติณพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานวิเคราะห์ นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลงานบริการ

ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงงานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๖ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๔ งานนิติการ
๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข
๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๘ งานพัฒนาชุมชน
๑.๙ งานสวัสดิการสังคม
๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร
๑.๑๑ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑.๑๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
๑.๑๓ งานบริหารการศึกษา
๑.๑๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๑.๑๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๑.๑๖ งานกิจการสภา
๑.๑๗ งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี
๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคางานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม

บำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง
๓.๓ งานสาธารณูปโภค
๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ
๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง
๓.๖ งานผังเมือง
๓.๗ งานการโยธา
๓.๘ งานจัดการคุณภาพน้ำ

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายภาคภูมิ ติณพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
ที่ ๓๑๐/๒๕๖๙
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จำนวน ๗๓ อัตรา รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายภาคภูมิ ติณพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายเศกสิทธิ์ ศรีสำราญ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓๘,๗๖๐ (๕๓,๒๓๐ x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๐๖,๗๖๐

สำนักปลัด อบต. (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๒	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๔	นางประภัสสร อนุกูล	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๕	นายนรินทร์ นิยมแก้ว	น.ม. (นิติศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๖	นางหฤทัย สั้นดำ	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐ x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๗	นางสาวณธชกร ขาวเข้ม	รปม. (การปกครองท้องถิ่น	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐ x๑๒)	-	-	๕๐๖,๕๒๐
๘	นางสาวสุชานาฏ อ่องบุญ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ x๑๒)	-	-	๔๗๕,๕๖๐
๙	นางสาวสุพรรษา เกตุแก้ว	ศศ.บ (การท่องเที่ยวและโรงแรม)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐ x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๑๐	นายประเสริฐ สม้อ	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกมะม่วง	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๑๒	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมรัย	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๑๓	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนนิยม	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๑๔	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองน้ำเย็น	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๑๕	ว่าที่ร.ต.หญิงจันทิมา นวลปาน	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๑	ครู (คศ.๒)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๑	ครู (คศ.๒)	-	๔๒๓,๗๒๐ (๓๕,๓๑๐ x๑๒)	-	-	๔๒๓,๗๒๐ (เงินอุดหนุน)
๑๖	นางสาวชญานันท์ กุลน้อย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๒	ครู (คศ.๒)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๒	ครู (คศ.๒)	-	๔๔๖,๑๖๐ (๓๗,๑๘๐ x๑๒)	-	-	๔๔๖,๑๖๐ (เงินอุดหนุน)
๑๗	นางสาวพันทิพา นามสนธิ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๓	ครู (คศ.๒)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๓	ครู (คศ.๒)	-	๔๔๙,๐๔๐ (๓๗,๔๒๐ x๑๒)	-	-	๔๔๙,๐๔๐ (เงินอุดหนุน)
๑๘	นางกัญญา ชูเจริญ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๔	ครู (คศ.๒)	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๔	ครู (คศ.๒)	-	๔๒๗,๒๐๐ (๓๕,๖๐๐ x๑๒)	-	-	๔๒๗,๒๐๐ (เงินอุดหนุน)
๑๙	นางสาวจันทร์จิรา ชอบกตัญญู	ศศ.บ. (การพัฒนาเด็กปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๕	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๕	ครู	-	๒๖๖,๔๐๐ (๒๒,๒๐๐ x๑๒)	-	-	๒๖๖,๔๐๐ (เงินอุดหนุน)
๒๐	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๖	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๖	ครู	-	-	-	-	-ว่าง- (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๑	นางนฤมล โมระมัต	ร.บ. (รัฐศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๓๓๓,๑๒๐ (๒๗,๗๖๐ x๑๒)	-	-	๓๓๓,๑๒๐
๒๒	นางอ่อนกมล เอี่ยมคล้าย	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้านักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้านักพัฒนาชุมชน	-	๓๔๔,๕๒๐ (๒๘,๗๑๐ x๑๒)	-	-	๓๔๔,๕๒๐
๒๓	นางนฤมล ชัยสงคราม	ค.อ.บ. (วิศวกรรมอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๕๘,๖๐๐ (๒๑,๕๕๐ x๑๒)	-	-	๒๕๘,๖๐๐
๒๔	นางสุพรรษา พัฒศรีเรือง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๔,๖๐๐ (๑๙,๕๕๐ x๑๒)	-	-	๒๓๔,๖๐๐
๒๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๖	นายสมบูรณ์ บัวน้อย	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๑๘,๕๒๐ (๑๘,๒๑๐ x๑๒)	-	-	๒๑๘,๕๒๐
๒๗	นายปฏิวัติ จรเปลี่ยว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๖,๘๘๐ (๑๒,๒๔๐ x๑๒)	-	-	๑๔๖,๘๘๐
๒๘	นายสมยศ ศิริรัตน์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๙	นายนิรัตน์ รัตนจันทร์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๗๐,๔๐๐ (๑๔,๒๐๐ x๑๒)	-	-	๑๗๐,๔๐๐
๓๐	นายวิเชียร เมืองโมน	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐ x๑๒)	-	-	๑๕๑,๖๘๐
๓๑	นายธีรศักดิ์ ชาติทอง	ปวช. (ยานยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๘,๑๖๐ (๑๓,๑๘๐ x๑๒)	-	-	๑๕๘,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๒	นางสาวกาญจนา บุญคง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๑๕,๑๖๐ (๑๗,๙๓๐ x๑๒)	-	-	๒๑๕,๑๖๐ (เงินอุดหนุน)
๓๓	นางสาวจุรีพร ธรฤทธิ์	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๒๔,๗๖๐ (๑๘,๗๓๐ x๑๒)	-	-	๒๒๔,๗๖๐ (เงินอุดหนุน)
๓๔	-ว่าง-		-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๔,๐๘๐ (๑๐,๓๔๐ x๑๒)	-	-	๑๒๔,๐๘๐ (เงินอุดหนุน)
๓๕	นางสาวอาภรณ์ คงหนู	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๒,๘๘๐ (๑๒,๗๔๐ x๑๒)	-	-	๑๕๒,๘๘๐ (เงินอุดหนุน)
๓๖	นางสาวปิยวรรณ สวัสดิ์วงค์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๒๖,๕๖๐ (๑๘,๘๘๐ x๑๒)	-	-	๒๒๖,๕๖๐ (เงินอุดหนุน)
๓๗	นางสาวอุมาพร ศรีคง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๒๑,๔๐๐ (๑๘,๔๕๐ x๑๒)	-	-	๒๒๑,๔๐๐ (เงินอุดหนุน)
๓๘	นางสาวกัญญาณัฐ คงวุ่น	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๒๗,๑๖๐ (๑๘,๙๓๐ x๑๒)	-	-	๒๒๗,๑๖๐ (เงินอุดหนุน)
๓๙	นางสาวอัมรา แผ่นศิลา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๙,๕๖๐ (๑๔,๑๓๐ x๑๒)	-	-	๑๖๙,๕๖๐ (เงินอุดหนุน)
๔๐	นางสาวอัจฉรา จำนงค์จิตร	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๑,๘๔๐ (๑๑,๘๒๐ x๑๒)	-	-	๑๔๑,๘๔๐ (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๑	นายสมพร ถิ่นเมรัย	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นางวรรณี สมบัติ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายธนบดี สนธิช่วย	ม.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายเอกพจน์ จรเปลี่ยว	ปวช. (ยานยนต์)	-	คนสวน	-	-	คนสวน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๔๕	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (๐๔)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๖	นางสาววรรณี พืชภูมิ	ร.ม. (รัฐศาสตรี)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐ x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๘๓,๒๘๐
กลุ่มงานการเงินและบัญชี												
๔๗	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๔๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๔๙	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๕๐	-ว่าง-		๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๑	นางสาวถิรนันท์ นาคฤทธิ์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ x๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๕๒	นายศุภวัฒน์ อำนาจเจริญชัย	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๑๓๐ x๑๒)			๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๓	นายสำราญศักดิ์ แก้วเจริญ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นางสาวพรนภา นิวงษา	บธ.บ (การเงินการธนาคาร)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน												
๕๕	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๕๖	นางสาวลัดดาวัลย์ พรมศิลป์	ปวส. (การเลขานุการ)	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๓๘,๔๔๐ (๑๙,๘๗๐ x๑๒)	-	-	๒๓๘,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๗	นางสาวอรอุมา แก้วส่ง	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๒๐๐,๒๘๐ (๑๖,๖๙๐ x๑๒)			๒๐๐,๒๘๐
กองช่าง (๐๕)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๕๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๕๙	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๖๐	นายปิยวัฒน์ นาควงค์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๐๕,๘๔๐ (๓๓,๘๒๐ x๑๒)	-	-	๔๐๕,๘๔๐
๖๑	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๖๒	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๖๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๖๔	นายพิชิต หนูคง	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๘๑,๖๐๐ (๓๑,๘๐๐ x๑๒)	-	-	๓๘๑,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๕	นายวินัย หนูทองแก้ว	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐ x๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๖๖	นางสาวกมลศรี นามสนธิ์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๗,๘๘๐ (๑๘,๙๙๐ x๑๒)	-	-	๒๒๗,๘๘๐
๖๗	นายสุพจน์ ชัยสุวรรณ์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๑๓,๓๖๐ (๑๗,๗๘๐ x๑๒)	-	-	๒๑๓,๓๖๐
๖๘	นายศุภชัย ขวัญเกลื่อน	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๒๑๐,๓๖๐ (๑๗,๕๓๐ x๑๒)			๑๕๒,๗๖๐
๖๙	นายประวิทย์ ทิพย์ลาย	ปวช. (ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๓,๐๘๐ (๑๓,๕๙๐ x๑๒)	-	-	๑๖๓,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๐	นายดิลก ชูโชติ	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	นายเศวต จองศักดิ์	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	นายโกวิทย์ จันทรมณี	วท.บ. (การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>												
	พนักงานส่วนตำบล											
๗๓	-ว่าง-	-		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม