

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดง ข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและ อัตรารายของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงาน จ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับ จัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ให้อัตรากำลัง ในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือใน การบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการ ใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	(๒)
สารบัญ.....	(๓)
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๒๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๓๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน	๖๔
๑๔. ภาคผนวก.....	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน	
-ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	
-ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	
-ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน	
-คำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดย

ความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (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. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) คือแผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น 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. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ แบ่งงานระบบงานและระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

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

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสินปุนได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ที่ ๕๘๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วย

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

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๕ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด

อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น 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 กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ

คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการ แก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ตาม ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ 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 โดยทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือมีแม่น้ำตาปีแบ่งเขต พื้นที่กับตำบล คลองฉนวน อำเภอเวียงสระ และทางทิศเหนือมีคลองอิปัน แบ่งเขตคลองอิปัน ซึ่งสภาพภูมิประเทศเหมาะสำหรับการ ทำนาในที่ลุ่ม และปลูกพืชสวน พืชไร่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ผลไม้ต่างๆ ในที่ดอน สภาพอากาศโดยทั่วไปเป็นเขตร้อนชื้น มีฝนตกตลอดปี สภาพดินทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย เหมาะแก่การทำเกษตร ลักษณะของป่าไม้เป็นป่า ธรรมชาติบริเวณพื้นที่หมู่ที่ 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 เดือนกันยายน ๒๕๕๙)

หมู่ ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน (หลัง)
		ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)	
๑	บ้านโคกมะม่วง	๖๓๔	๖๓๒	๑,๒๖๖	๓๕๗
๒	บ้านกันทลา	๒๕๙	๒๘๗	๕๔๖	๑๕๖
๓	บ้านบางไผ่	๓๒๐	๓๑๔	๖๓๔	๒๐๑
๔	บ้านควนมหาชัย	๒๖๙	๒๕๕	๕๒๔	๒๐๕
๕	บ้านเมรัย	๓๗๐	๓๖๓	๗๓๓	๒๑๑
๖	บ้านปลายคลอง	๓๙๔	๔๐๗	๘๐๑	๒๙๑
๗	บ้านคลองน้ำเย็น	๕๑๖	๕๕๑	๑,๐๖๗	๓๖๙
๘	บ้านควนนิคม	๓๓๐	๓๖๙	๖๙๙	๓๙๗
๙	บ้านเพชรเขาค่าย	๓๔๘	๓๓๙	๖๘๗	๒๓๐
๑๐	บ้านโคกตะไคร้	๑๔๗	๑๕๑	๒๙๘	๘๕
รวม		๓,๕๘๗	๓,๖๖๘	๗,๒๕๕	๒,๕๐๒

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

จำนวนประชากร	ชาย	หญิง	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเด็กและเยาวชน	๑,๐๑๔	๙๔๗	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากรวัยทำงาน	๒,๒๕๓	๒,๒๙๒	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๓๒๐	๔๒๙	อายุมากกว่า ๖๐ปี
รวม	๓,๕๘๗	๓,๖๖๘	

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

๔.๑.๑ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๕ แห่ง

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

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

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

๔.๒ สาธารณสุข

๔.๒.๑ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านกันหลา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านควนมหาชัย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔

๔.๒.๒ อัตราการมีส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๙๙.๖๒%

๔.๓ อาชญากรรม

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินของประชาชน ทางองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนได้ดำเนินการป้องกันโดยการติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดเสี่ยงต่างๆเพื่อป้องปรามเหตุดังกล่าว

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดภายในตำบลสินปุนพบว่ามีผู้ติดยาเสพติดในพื้นที่ซึ่งได้รับการบำบัดโดยงบประมาณสนับสนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและการณรงค์ผู้ติดยาเสพติดโดยงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลจำนวนผู้รับบริการสงเคราะห์ (ข้อมูล ณ ๑๕ พ.ย.๕๙)

ประเภท	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
ผู้สูงอายุ	๗๘๖	
ผู้ป่วยเอดส์	๔	
ผู้พิการ	๑๖๒	

๕. ระบบการบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

- ทางหลวงชนบท ๒ สาย
- ถนนลาดยาง ๑๓ สาย
- ถนนลูกรังเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ๕๘ สาย

๕.๒ การไฟฟ้า

- ครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้ ๙๘%

๕.๓ การประปา

- ประปาหมู่บ้านแบบบาดาล ความจุ ๑๒ ลบ.ม. จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ หมู่ที่ ๖,๘
- ประปาหมู่บ้านแบบบาดาล ความจุ ๒๐ ลบ.ม. จำนวน ๗ แห่ง ได้แก่ หมู่ที่

๒,๓,๖,๗(๒แห่ง),๙,๑๐

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

- 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,บริษัทเอสพีไอ

อะโกรอินดัสตรี จำกัด

๖.๕การท่องเที่ยว

- แหล่งน้ำธรรมชาติ วังน้ำโตน หมู่ที่ ๙ บ้านเพชรเขาค่าย และป่าต้นน้ำห้วยแม่ชี หมู่ที่ ๗

๖.๖การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพอื่น

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

๖.๗แรงงาน

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

๗.เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน

หมู่ ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			พื้นที่เพาะปลูก พืชเศรษฐกิจ (ไร่)
		ชาย(คน)	หญิง(คน)	จำนวน ครัวเรือน (หลัง)	
๑	บ้านโคกมะม่วง	๖๓๔	๖๓๒	๑,๒๖๖	๕,๓๕๓
๒	บ้านกันทลา	๒๕๙	๒๘๗	๕๕๖	๓,๒๖๕
๓	บ้านบางไผ่	๓๒๐	๓๑๔	๖๓๔	๓๗๙๐
๔	บ้านควนมหาชัย	๒๖๙	๒๕๕	๕๒๔	๓๒๕๑
๕	บ้านเมรัย	๓๗๐	๓๖๓	๗๓๓	๔๕๘๓
๖	บ้านปลายคลอง	๓๙๔	๔๐๗	๘๐๑	๒๑๖๑
๗	บ้านคลองน้ำเย็น	๕๑๖	๕๕๑	๑,๐๖๗	๗๖๗๒
๘	บ้านควนนิยม	๓๓๐	๓๖๙	๖๙๙	๓๔๕๑
๙	บ้านเพชรเขาค่าย	๓๔๘	๓๓๙	๖๘๗	๔๖๔๒
๑๐	บ้านโคกตะไคร้	๑๔๗	๑๕๑	๒๙๘	๑๙๓๖
รวม		๓,๕๘๗	๓,๖๖๘	๒,๕๐๒	๔๐,๑๐๓

๗.๒ข้อมูลด้านการเกษตร

-พื้นที่ทั้งหมด ๔๓,๕๗๐ ไร่

-พื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ทั้งหมด ๔๐,๑๐๓ ไร่ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

ประกอบด้วย

(๑)ยางพารา จำนวน ๒๕,๑๔๒ ไร่

(๒)ปาล์มน้ำมัน จำนวน ๑๔,๗๑๓ ไร่

(๓)ทุเรียน จำนวน ๗๓ ไร่

(๔)มังคุด จำนวน ๔๑ ไร่

(๕)เงาะ จำนวน ๔๐ ไร่

(๖)ลองกอง จำนวน ๖๐ ไร่

(๗)ส้มโอ จำนวน ๓๔ ไร่

๗.๓ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

-แหล่งน้ำธรรมชาติ

(๑)แม่น้ำ ๑ สาย (แม่น้ำตาปี)

(๒)ห้วย/ลำธาร ๑๘ แห่ง

(๓)คลอง ๔ แห่ง (คลองอึป็น/คลองกันหลา/คลองหินปวน/คลองห้วยล็ก)

(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 %

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

-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/คลองอึป็น/น้ำตกวังน้ำโตน หมู่ที่ ๙/ ห้วยแม่ชี หมู่ที่

๗/ สระน้ำบางตัง หมู่ที่ ๔/หารอ่างทอง หมู่ที่ ๑

๙.๒ป่าไม้

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

๑๐.อื่นๆ

-ลูกเสือชาวบ้าน ๒ รุ่น

จำนวน ๒๑๙ คน

-ไทยอาสาป้องกันชาติ ๑ รุ่น

จำนวน ๘๐ คน

-ชุดปฏิบัติการรักษาความสงบเรียบร้อยประจำหมู่บ้าน(ชรบ.) ๑ รุ่น จำนวน ๗๐ คน

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ พัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง

๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑วิสัยทัศน์

“องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เป็นเมืองน่าอยู่ ด้วยการบริหารจัดการที่ดี คนมีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวนำด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี มีความร่วมมือทุกภาคทุกส่วนของสังคม ครอบคลุมมีความอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง”

๒.๒ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งแบ่งออกเป็น ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการและอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยว

๒.๓เป้าประสงค์

๑. เศรษฐกิจเติบโตสมดุล

๒. มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึง

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

๒.๔ตัวชี้วัด

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

๒.๕ค่าเป้าหมาย

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

๒.๖กลยุทธ์

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

๒.๗จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางคมนาคมขนส่ง ให้รองรับการค้า การลงทุน การเกษตรและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- การบริหารจัดการเพิ่มมูลค่าพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมัน

๒.๘ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๓.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๓.๒การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร

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

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๔.นโยบายของรัฐบาล</p> <p>๔.๑การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงการบริการภาครัฐ</p> <p>๔.๒การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> -กระตุ้นการลงทุน -การดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม เช่นลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือปัจจัยการผลิต การช่วยเหลือเกษตรกรรายย่อย <p>๔.๓การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ</p>	<p>๔.นโยบายของรัฐบาล</p> <p>๔.๑นโยบายบางนโยบายไม่สามารถดำเนินการได้จริง</p> <p>๔.๒ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานหลายฝ่ายในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย</p>
<p>๕.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร</p> <p>๕.๒มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่</p>	<p>๕.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑กฎหมายและระเบียบต่างๆ เรื่องการควบคุมมลพิษ ปัญหามลพิษทางน้ำทางอากาศ</p> <p>๕.๒ระบบรีไซเคิล</p> <p>๕.๓ระบบการกำจัดขยะ</p> <p>๕.๔ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖.เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.๑เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ และให้บริการข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๖.๒การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกสะดวกรวดเร็วขึ้น ทันทต่อเหตุการณ์และเวลา</p>	<p>๖.เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.๑ขาดบุคลากรที่มีความสามารถทางด้าน ICT</p> <p>๖.๒ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ ยังไม่ได้นำมาบริหารจัดการและใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

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

๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑วิสัยทัศน์

“องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เป็นเมืองน่าอยู่ ด้วยการบริหารจัดการที่ดี คนมีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวนำด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี มีความร่วมมือทุกภาคทุกส่วนของสังคม ครอบคลุมมีความอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง”

๒.๒ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งแบ่งออกเป็น ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 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. บริการสาธารณสุขครอบคลุมพื้นที่
๗. ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวได้รับการดูแลรักษา

๒.๖กลยุทธ์

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

๒.๗จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางคมนาคมขนส่ง ให้รองรับการค้า การลงทุน การเกษตรและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- การบริหารจัดการเพิ่มมูลค่าพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมัน

๒.๘ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและสถานการณ์ที่มีผลต่อการพัฒนา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

ด้าน	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
คมนาคม	จุดแข็ง -มีถนนหลายสาย มีการคมนาคมสะดวกต่อการเดินทางและขนส่ง การติดต่อสื่อสาร ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน	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	<p><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -การเกษตรเป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤติเศรษฐกิจได้ -เป็นแหล่งผลิตพืชเศรษฐกิจที่ทำรายได้ที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และไม้ผล 	<p><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -ราคาผลผลิตตกต่ำ -ต้นทุนการผลิตสูง -ไม่มีตลาดรองรับการผลิต
	<p><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -พื้นที่เหมาะแก่การตั้งโรงงานผลิตพืชผลทางการเกษตร 	<p><u>อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -การดูแล ควบคุม จากหน่วยงานอื่นไม่ทั่วถึง
การบริหารจัดการ	<p><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -มีส่วนร่วมภาคประชาชน -เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะ พร้อมเสนอปัญหาความต้องการ 	<p><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งบประมาณไม่เพียงพอกับความต้องการ
	<p><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น -การประสานงานกับภาคเอกชน 	<p><u>อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ

ด้าน	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	<p><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -ทรัพยากรธรรมชาติมีอยู่มาก 	<p><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -ไม่มีข้อบังคับของตำบล -ไม่มีการฟื้นฟู
	<p><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -พัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยวของหมู่บ้าน/ตำบล หรือระดับอำเภอ -การประสานงานกับภาคเอกชน 	<p><u>อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร

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

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๔.นโยบายของรัฐบาล</p> <p>๔.๑การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ</p> <p>๔.๒การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none">-กระตุ้นการลงทุน-การดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม เช่นลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือปัจจัยการผลิต การช่วยเหลือเกษตรกรรายย่อย <p>๔.๓การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ</p>	<p>๔.นโยบายของรัฐบาล</p> <p>๔.๑นโยบายบางนโยบายไม่สามารถดำเนินการได้จริง</p> <p>๔.๒ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานหลายฝ่ายในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย</p>
<p>๕.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร</p> <p>๕.๒มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่</p>	<p>๕.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑กฎหมายและระเบียบต่างๆ เรื่องการควบคุมมลพิษ ปัญหามลพิษทางน้ำทางอากาศ</p> <p>๕.๒ระบบรีไซเคิล</p> <p>๕.๓ระบบการกำจัดขยะ</p> <p>๕.๔ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖.เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.๑เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ และให้บริการข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๖.๒การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกสะดวกรวดเร็วขึ้น ทันท่วงทีเหตุการณ์และเวลา</p>	<p>๖.เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.๑ขาดบุคลากรที่มีความสามารถทางด้าน ICT</p> <p>๖.๒ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ ยังไม่ได้นำมาบริหารจัดการและใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีความครบถ้วนขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนว่ามีปัญหาอะไรและจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
๓. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๒ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๑. การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดรวมกลุ่มอาชีพ
๒. ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๔.๓ ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๑. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
๔. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๔ ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๑. การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
๒. ระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๔.๕ ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
๒. ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔.๖ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ปัญหาการปล่อยน้ำเสียลงคลอง
๒. ปัญหาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ปัญหาคลองตื้นเขิน และมีวัชพืช

๔.๗ ปัญหาด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
๒. ปัญหาขาดบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดกำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ

๔. ความต้องการด้านน้ำดื่ม - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

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

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้มีความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

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

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

๕.๓ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน (SWOT ANALYSIS)

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

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

จุดอ่อน (Weakness) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ล่าช้าต่อการ ทำงาน 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 รวมทั้งกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(๙) 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 และ

ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

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

๖.๒ การกิจรอง

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

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

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

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

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

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

- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ 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) กิจการอันใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

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

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

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

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

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

- (๑) งานธุรการและงานสารบรรณ
- (๒) งานก่อสร้าง

(๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

(๔) งานประสานสาธารณูปโภค

(๕) งานผังเมือง

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเมืองการ บริหาร	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	*บริหารงานทั่วไป -พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างทุกคน - กำหนดเพิ่ม คนงานทั่วไป
๒.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	*งานประสานสาธารณูปโภค -นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.(๑) -เจ้าพนักงานการประปา ปง./ชง.(๑) -ผช.เจ้าพนักงานประปา(๒) -ผช.นายช่างไฟฟ้า(๑)
๓.ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และ การมีงานทำ	๑.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ ๒.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านสังคมและ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	สำนักปลัด อบต.	*งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) -ผช.นักพัฒนาชุมชน
๔.ปัญหาสาธารณสุขและ การอนามัย	๑.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านสาธารณสุข		*งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -นักวิชาการสาธารณสุขปก./ชก. (๑) -ผช.นักวิชาการสาธารณสุข (๑)
๕.ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านแหล่งน้ำ	สำนักปลัด อบต. กองช่าง	*งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย *งานก่อสร้าง -จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย ปง./ชง.(๑) -ผช.พจน.ป้องกันและบรรเทาฯ (๑) -นายช่างโยธา ปง./ชง.(๒)
๖.ปัญหาขาดความรู้เพื่อ การปรับปรุงคุณภาพ ชีวิต	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิต	สำนักปลัด อบต.	*งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ผช.นักวิชาการศึกษา(๑) -ครู (๖) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๙)
๗.ปัญหาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการบริหาร จัดการและอนุรักษ์ ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด อบต	*งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม *งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -นักวิชาการสาธารณสุขปก./ชก. (๑) -ผช.นักวิชาการสาธารณสุข (๑)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา ดังนี้

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

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๙	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๘ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๑๐ อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๙ อัตรา (เงินอุดหนุน) - กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา ๑.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
๒	กองคลัง	๑	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา
๓	กองช่าง	๕	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา - กำหนดเพิ่ม ๒ อัตรา -ผช.จพง.ประปา (๑) -ผช.นายช่างไฟฟ้า (๑)
รวม		๒๕	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๖ อัตรา ดังนี้

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

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีทิศทางการกำหนด และปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จำนวน ๖๓ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๔ อัตรา
- (๒) พนักงานครู จำนวน ๖ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๕ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๙ อัตรา)
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มใหม่ จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

- (๑) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
- (๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา
- (๔) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

๓. อัตรากำลังลด/ยุบเลิกตำแหน่ง -ไม่มี-

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกอง ที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เพื่อให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับ ภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วน ต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เป็นองค์การ บริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมี โครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสินปุน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การ บริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑๐ งานหลัก ดังนี้

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

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การ จัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

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

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

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none">(๑) งานบริหารทั่วไป(๒) งานการเจ้าหน้าที่(๓) งานนโยบายและแผน(๔) งานกฎหมายและคดี(๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๖) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม(๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน(๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๙) งานกิจการสภา(๑๐)งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none">(๑) งานบริหารทั่วไป(๒) งานการเจ้าหน้าที่(๓) งานนโยบายและแผน(๔) งานกฎหมายและคดี(๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๖) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม(๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน(๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๙) งานกิจการสภา(๑๐)งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>(๑) งานธุรการและสารบรรณ (๒) งานการเงิน (๓) งานบัญชี (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>(๑) งานธุรการและสารบรรณ (๒) งานการเงิน (๓) งานบัญชี (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>(๑)งานธุรการและงานสารบรรณ (๒) งานก่อสร้าง (๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร (๔) งานประสานสาธารณูปโภค (๕) งานผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>(๑)งานธุรการและงานสารบรรณ (๒) งานก่อสร้าง (๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร (๔) งานประสานสาธารณูปโภค (๕) งานผังเมือง</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

- ๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
- ๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
- ๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
- ๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
- ๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
- ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้นแต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงานรวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นิติกร ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗.นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.ครู (คศ.๑)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๓.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๒๐.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๒.ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๒๓.ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔.คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๕.ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗.คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘.ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙.คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๙	๔๑	๔๑	๔๑	+๒	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๑.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๗.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๙.คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๔๐.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑.นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๒.นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๓.เจ้าพนักงานประปา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔.นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕.นายช่างไฟฟ้า ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๔๖.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๐.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๑.พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๒	๑๒	๑๒	+๒	-	-	
รวมทั้งหมด	๕๘	๖๓	๖๓	๖๓	+๕	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๙	๔๑	๔๑	๔๑	+๒	-	-	
๓	กองคลัง	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
๔	กองช่าง	๑๐	๑๒	๑๒	๑๒	+๒	-	-	
รวม		๕๘	๖๓	๖๓	๖๓	+๕	-	-	

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นปี่ อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	นายศพร จารุพันธุ์เศรษฐ์ นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๖๑๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๓๖,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐	
๒	นายเอกสิทธิ์ หงษ์ทอง นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๗๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๕,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	๔๐๕,๖๔๐	
๓	นายสุวัฒน์ พันธ์ศรีเรือง นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๑๓,๗๖๐	๓๓๑,๓๖๐	
๔	น.ส.สุภาพร จันทระสะอาด นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๐๐	๘,๔๘๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๔๖,๕๖๐	๒๖๖,๕๖๐	
๕	นายเรณิรินทร์ มีสมแก้ว นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๘๐	๒๒๘,๘๔๐	๒๒๗,๖๐๐	๒๓๗,๖๐๐	
๖	-ว่าง - นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๕๑,๓๒๐	๓๕๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	นางสาวณชกร ขาวเข้ม นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๒๙,๔๘๐	๓๒๙,๔๘๐	
๘	นางสาวสุชาภา อ่องบุญ นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๗,๑๒๐	๒๙๕,๖๔๐	๒๘๖,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๙	จำลิตร์หญิงปิยะดี มณีฉาย เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	-	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๘๐	๗,๔๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๘๐	
๑๐	-ว่าง - เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๒,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๑	นายประเสริฐ สมโอ เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๐๐๐	๔,๒๔๐	๔,๘๘๐	๑๘๔,๖๐๐	๑๘๘,๘๔๐	๑๘๗,๘๘๐	๒๐๗,๗๒๐	

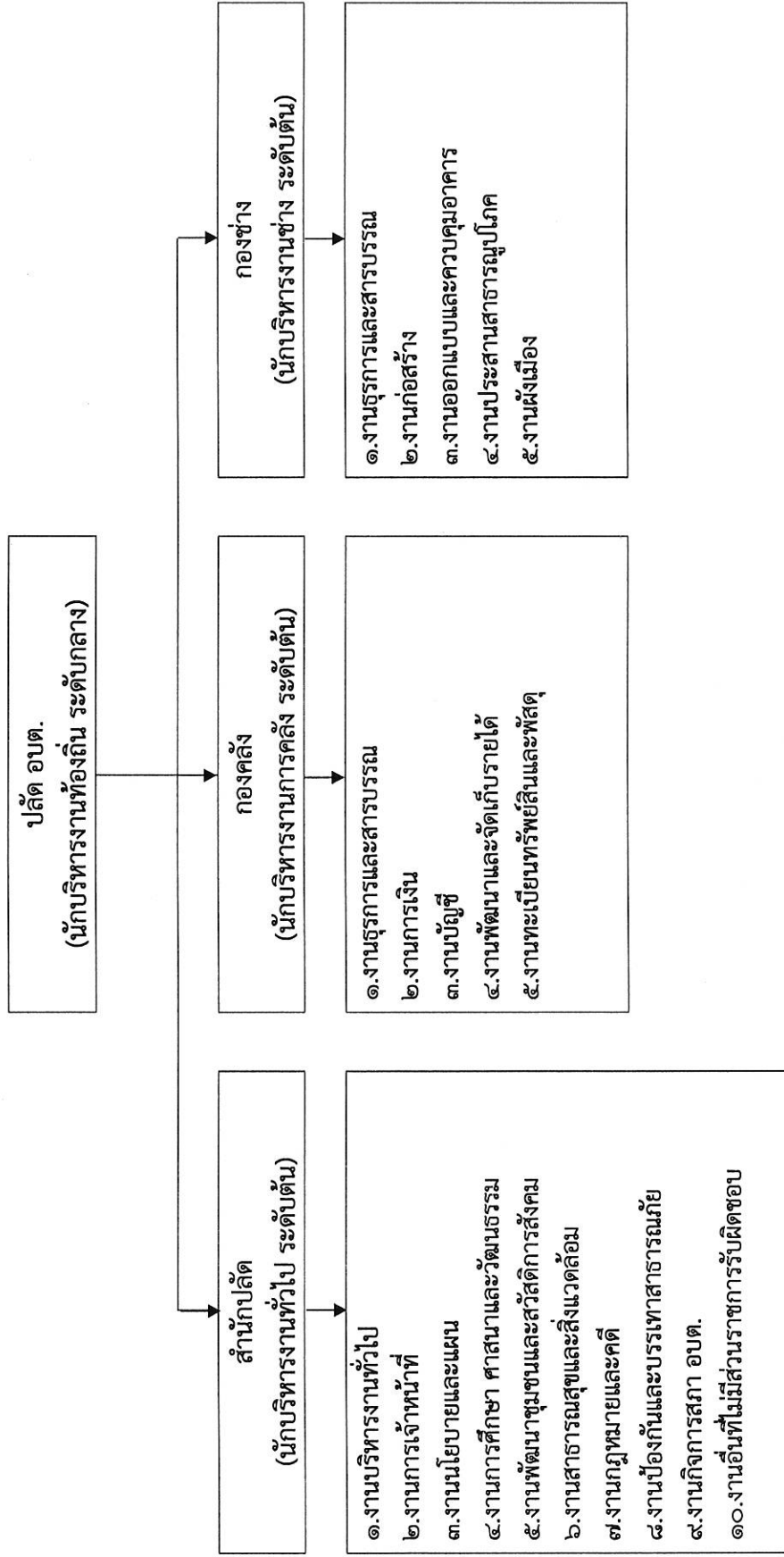
ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การะคำใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	(เงินเดือน (๑))	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๒๗	น.ส.นุมล จินดา ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๑๐,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๒๘,๐๘๐	๒๒๘,๐๘๐	๒๒๘,๐๘๐	๒๒๗,๑๒๐	
๒๘	น.ส.หทัย มาทัพ ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๒๑๐,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๒๘,๐๘๐	๒๒๗,๑๒๐	๒๒๗,๑๒๐	๒๒๗,๑๒๐	
๒๙	นางอณมล เอี่ยมคล้าย ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๓๑,๑๒๐	๒๓๐,๒๔๐	๒๓๐,๒๔๐	๒๓๐,๐๘๐	
๓๐	-ว่าง- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๓๑	นางสุพรวชา พิศศรีเมือง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๖๕,๔๐๐	๑๖๕,๔๐๐	๑๖๕,๔๐๐	๑๖๗,๘๕๐	
๓๒	น.ส.อุไรวรรณ สุขเรือง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๓,๐๔๐	
๓๓	นายสมบุญณ์ วันน้อย พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๕,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๑๕๐,๙๖๐	๑๕๐,๙๖๐	๑๕๐,๙๖๐	๑๖๓,๔๔๐	
๓๔	นายสมยศ ศิริรัตน์ คณงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๖๐	๔,๘๖๐	๔,๘๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๐๘๐	
๓๕	-ว่าง- พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๔,๒๘๐	ว่างเต็ม
๓๖	-ว่าง- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๔,๒๘๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๗	นางวรรณิ์ สมบัติ คณงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	นายวิรัตน์ รัตนจันทร์ คณงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๙	นายไธรินทร์ นิลอุบลรัตน์ ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๐	นายรพีง จินดา ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๑	นายประเวช อนุพันธ์ คณสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๒	-ว่าง- คณงานทั่วไป	-	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มียูเอชในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง(๐๔)															
๔๓	นางอมรรัตน์ เรืองจันทร์	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
๔๔	นักบริหารงานการคลัง -ว่าง-	ปท/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๒,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๕	นักวิชาการเงินและบัญชี น.ส.ศิริวรรณ แสงพิรุณ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๑	๑	๑	๙,๒๔๐	๙,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๙๒๐	๒๑๖,๖๔๐	๒๑๖,๖๔๐	
๔๖	จงพงการเงินและบัญชี -ว่าง-	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๗	เจ้าพนักงานพัสดุ -ว่าง-	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -ว่าง-	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -ว่าง-	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๕๐	น.ส.ศุภลักษณ์ ใจดี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๔๘,๘๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป															
๕๑	-ว่าง- คนงานทั่วไป	-	๑	-	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง(๐๕)															
๕๒	นายภูมิพัฒน์ ไชยภูมิ นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
๕๓	นายวิวัฒน์ นาควงศ์ นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๕๘๐	
๕๔	-ว่าง- นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๕๕	นายชัชโยธา เจ้าพนักงานประปา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๓๑,๐๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๘,๓๖๐	
๕๖	-ว่าง- นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๕๗	นายโกลธร เอียดนตร นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๒๐๐	๑	๑	๑	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๔๕,๓๒๐	๑๕๒,๓๖๐	๑๕๙,๘๐๐	

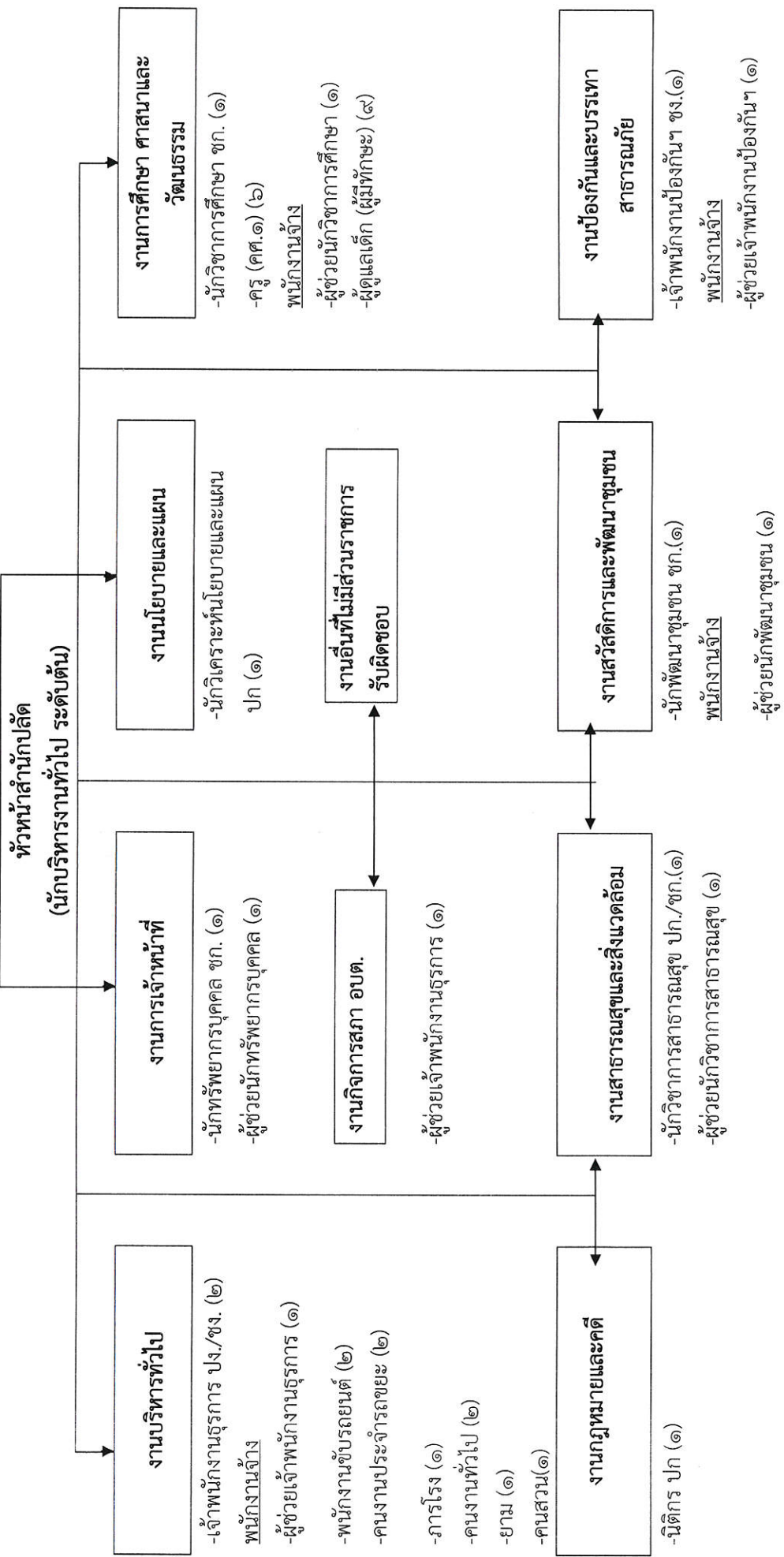
ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๔	นายวินัย พุทธิพงษ์แก้ว ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๘,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๕๕,๕๖๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๕๕	น.ส.กมลศรี นามสนธิ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๓,๓๖๐	๑๕๙,๖๐๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๖๕,๙๖๐	กำหนดเพิ่ม
๖๐	นายสุภชัย พงษ์เกตุเลื่อน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๓๙,๗๔๐	๑๔๕,๓๘๐	๑๕๑,๐๒๐	๑๕๑,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม
๖๓	-ว่าง- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๖๒	-ว่าง- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานทั่วไป																			
๖๓	นายดิศกุล ชูโชติ พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
(๔)	รวม	-	๖๓	๔๔	๕,๙๕๓,๖๐๐	๖๓	๖๓	๖๓	+๕	-	-	๓๑,๕๕๐	๓๑,๕๕๐	๓๑,๕๕๐	๑๐,๙๕๕,๓๕๐	๑๑,๑๐๐,๙๐๐	๑๑,๒๕๐,๕๕๐	๑๑,๒๕๐,๕๕๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๒๐%														๒,๑๕๕,๐๖๘	๒,๑๕๕,๐๖๘	๒,๑๕๕,๐๖๘	๒,๑๕๕,๐๖๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๓,๑๖๐,๔๘๖	๑๓,๓๑๑,๐๓๖	๑๓,๔๐๕,๖๑๘	๑๓,๔๐๕,๖๑๘	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๕๕,๘๓๖,๓๕๕	๕๘,๑๖๘,๒๐๔	๕๙,๕๓๔,๖๑๔	๕๙,๕๓๔,๖๑๔	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๒,๓๓๓,๓๔๒	๒๓,๒๖๗,๒๘๖	๒๓,๘๑๓,๘๔๖	๒๓,๘๑๓,๘๔๖	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปูน

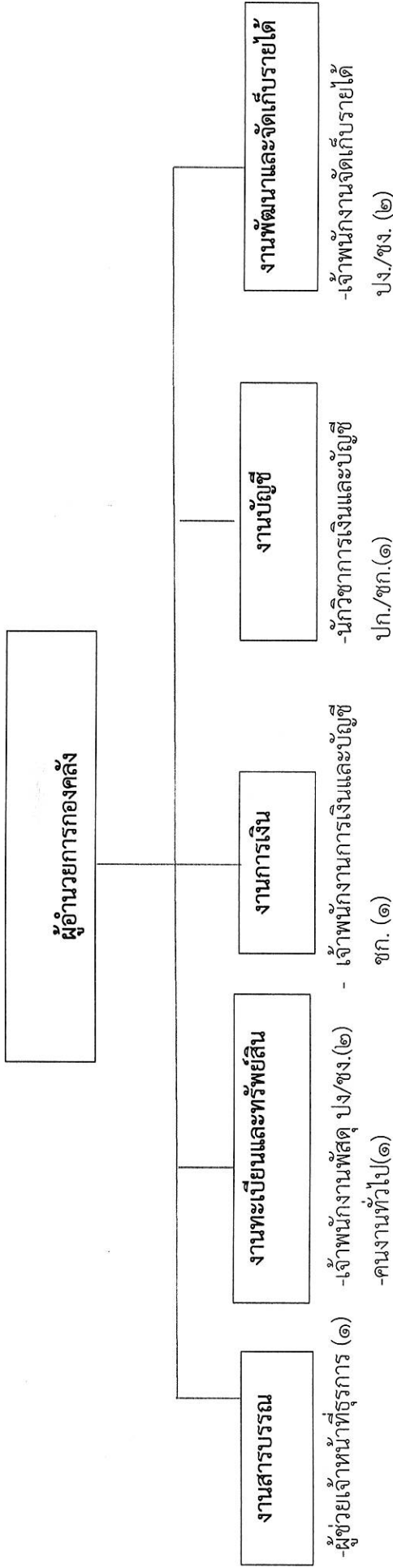


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



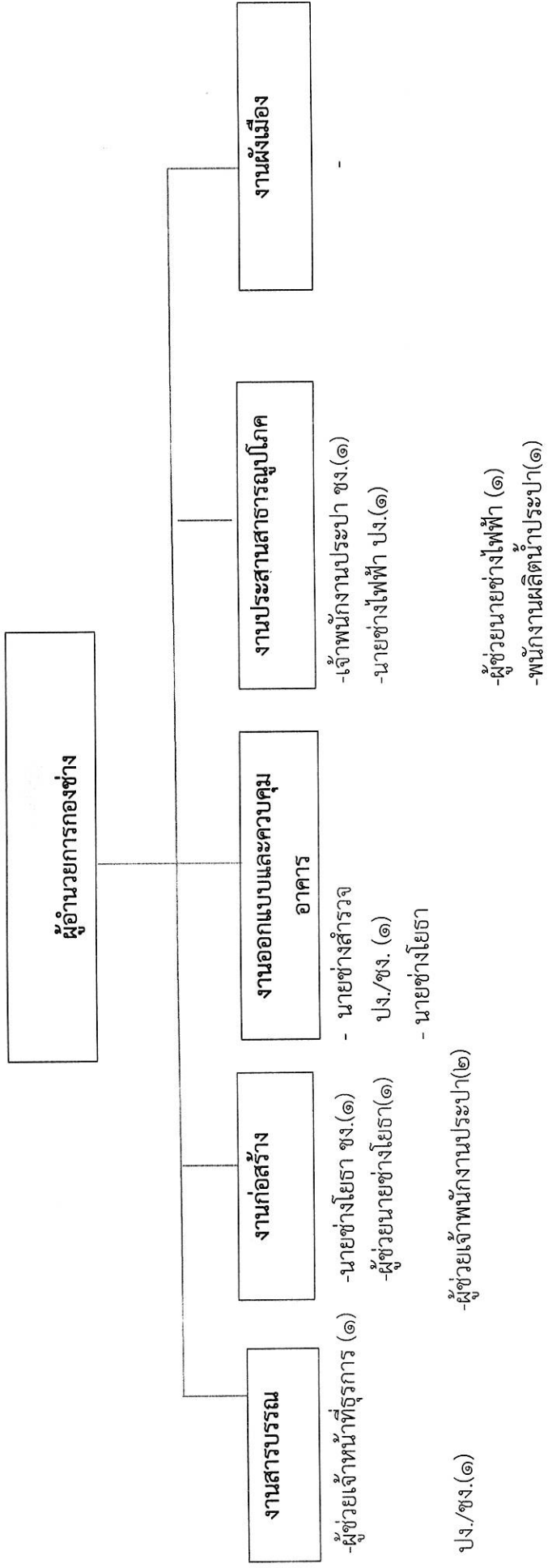
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวมทั้งหมด		
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป						
	สูง	กลาง	ต้น	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗			
จำนวน	-	-	-	๑	๒	๖	-	๑	๑	๑	๑	๕	๓๓

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวม ทั้งหมด	
	ผู้อำนวยการต้น		วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.		
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓
พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)		พนักงานจ้าง ทั่วไป			
จำนวน	-		๑		๑		-		-			

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)						ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างพิเศษ	รวมทั้งหมด		
	อำนาจการตัดสินใจ		วิชาการ		ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.						ชช.	ชง.
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	๑	๘

บัญชีแสดงการจัดคนลงตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลสินปูน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเทพ จารุพันธุ์เศรษฐ์	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕,๕๖๐ (๓๗,๑๓๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๑๓,๕๖๐
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)												
ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒	นายเอกสิทธิ์ หงษ์ทอง	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๘๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๖๕,๗๖๐
๓	นายสุวัฒน์ พัทธศรีเรือง	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๘๘,๖๔๐ (๒๔,๘๘๐X๑๒)	-	-	๒๘๘,๖๔๐
๔	น.ส.สุภาพร จันทร์สะอาด	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๕	นายรินทร์ นิยมแก้ว	น.บ. (นิติศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐X๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๖	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๗	น.ส.ณชกร ขาวเข้ม	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๘,๗๖๐
๘	น.ส.สุชานฎ อ่องบุญ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๗๖,๘๖๐ (๒๓,๐๘๐X๑๒)	-	-	๒๗๖,๘๖๐
๙	จำสัตรีหญิงปิยะดี มณีฉาย	ศศ.บ. (การโรงแรม)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐X๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๑๐	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชก.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ (ว่างเดิม)
๑๑	นายประเสริฐ สมเื้อ	วท.บ. (เทคโนโลยีเครื่องกล)	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชก.	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๖๐๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๒	น.ส.จันทิมา นวลปาน	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๘๔-๒-๐๑๒๕	ครู	-	๘๔-๒-๐๑๒๕	ครู	-	-	-	-	
๑๓	น.ส.ชญานันท์ กุลน้อย	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๘๔-๒-๐๑๒๖	ครู	-	๘๔-๒-๐๑๒๖	ครู	-	-	-	-	
๑๔	น.ส.พันทิพา นามสมนธ์	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๘๔-๒-๐๑๒๗	ครู	-	๘๔-๒-๐๑๒๗	ครู	-	-	-	-	
๑๕	นางกัญญา ชูเจริญ	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๘๔-๒-๐๑๒๘	ครู	-	๘๔-๒-๐๑๒๘	ครู	-	-	-	-	
๑๖	นางประพิศ ศิริรัตน์	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๘๔-๒-๐๓๙๐	ครู	-	๘๔-๒-๐๓๙๐	ครู	-	-	-	-	
๑๗	นางสิริพร ไชยภูมิ	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๘๔-๒-๐๓๙๑	ครู	-	๘๔-๒-๐๓๙๑	ครู	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๘	นางสาวนฤมล จินดา	ร.บ. (รัฐศาสตร์บัณฑิต)	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๐,๗๒๐ (๑๗,๕๖๐X๑๒)	-	-	๒๑๐,๗๒๐
๑๙	นางสาวทฤศย์ มาทัพ	วท.บ (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผ.ช.นักวิชาการ สาธารณสุข	-	-	ผ.ช.นักวิชาการ สาธารณสุข	-	๒๑๐,๗๒๐ (๑๗,๕๖๐X๑๒)	-	-	๒๑๐,๗๒๐
๒๐	นางอ่อนกล เอี่ยมคล้าย	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐X๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๒๑	-ว่าง-	-	-	ผ.ช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผ.ช.นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๒	นางสุพรรณษา พัฒศรีเรือง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๘,๐๔๐ (๑๓,๑๗๐X๑๒)	-	-	๑๕๘,๐๔๐
๒๓	นางสาวอุไรวรรณ สุขเรือง	ศต.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐X๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๒๔	-ว่าง-	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๒๕	นายสมบุญณ์ บัวน้อย	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๕,๐๘๐ (๑๒,๐๙๐X๑๒)	-	-	๑๔๕,๐๘๐
๒๖	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเดิม)
๒๗	นายสมยศ ศิริรัตน์	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง (๐๔)												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๓	นางอมรินทร์ เรืองจันทร์	ร.ป.บ. (การจัดการคลัง)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๔๔	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก. (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๔๕	บ.ส.ศิวิธรณ แสงพิรุณ	ป.วช. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐×๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๐๐
๔๖	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง. (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๘๗,๘๐๐	-	-	๒๘๗,๘๐๐ (ว่างเต็ม)
๔๗	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๑๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๔-๑๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ (ว่างเต็ม)
๔๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ (ว่างเต็ม)
๔๙	-ว่าง-	-	๖๗-๐-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๐-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง. (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๘๗,๘๐๐	-	-	๒๘๗,๘๐๐ (ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๐	บ.ส.ศุภลักษณ์ ไม้คำ	บ.ธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐×๑๒)	-	-	๑๓๒,๒๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๑	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง (๐๕)												
พนักงานส่วนตำบล												
๕๒	นายภูมิพิพัฒน์ ไชยภูมิ	ว.บ. (เทคโนโลยี อุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๓๘,๓๖๐
๕๓	นายปิยวัฒน์ นาควงศ์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐X๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๕๔	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
๕๕	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
๕๖	นายภิธรส เอียดนตร	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๓๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๒๐๐
๕๗	นายพิชิต หนูคง	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐X๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๘	นายวินัย หนูทองแก้ว	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๕,๖๔๐	-	-	๑๒๕,๖๔๐
๕๙	น.ส.กมลศรี นามสนธิ์	บ.ร.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๕,๖๔๐	-	-	๑๒๕,๖๔๐
๖๐	-ว่าง-	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๑	นายสุภชัย ขวัญเกลื่อน	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๑๔,๖๐๐	-	-	๑๑๔,๖๐๐
๖๒	-ว่าง-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๓	นายดิศกุล ชูโชติ	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๕ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

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

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

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

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

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

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

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

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฏิรูประบบราชการ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และแผนพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

ที่ ๕๘๗ /๒๕๖๐

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีโครงสร้างบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งและจัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ หมวด ๒ ข้อ ๑๕ ว่าด้วยเรื่อง การกำหนดประเภทจำนวนและอัตรากำลังตำแหน่ง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (กรณีกำหนดตำแหน่งเพิ่ม) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังต่อไปนี้

- | | | |
|-----------------------------|---------------------------|-------------------|
| ๑. นายภาคภูมิ ตินพันธ์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| ๒. นายทศพร จารุพันธุ์เศรษฐ์ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะทำงาน |
| ๓. นายภูมิพิพัฒน์ ไชยภูมิ | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นคณะทำงาน |
| ๔. นางอมรรัตน์ เรืองจันทร์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นคณะทำงาน |
| ๕. นายเอกสิทธิ์ หงษ์ทอง | หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นคณะทำงาน |
| ๖. นายสุวัฒน์ พัฒศรีเรือง | นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการคณะทำงาน |

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายภาคภูมิ ตินพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๐

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายภาคภูมิ ตินพันธ์	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายทศพร จารุพันธุ์เศรษฐ์	คณะกรรมการ	
๓	นายภูมิพิพัฒน์ ไชยภูมิ	คณะกรรมการ	
๔	นางอมรรัตน์ เรืองจันทร์	คณะกรรมการ	
๕	นายเอกสิทธิ์ หงษ์ทอง	คณะกรรมการ	
๖	นายสุวัฒน์ พัทศรีเรือง	เลขานุการคณะกรรมการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วกระผมขอเปิดการประชุมตามวาระการประชุมครบ

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและ มาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓)

นายภาคภูมิ ตินพันธ์
(ประธาน)

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนที่ ๕๘๗ /๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ตามรายชื่อซึ่งเลขานุการได้แจ้งไปกับหนังสือแจ้งขอเชิญประชุม ให้ท่านทราบแล้วนั้น มีหน้าที่พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามระเบียบกฎหมาย รวมทั้งพิจารณาเปิดกรอบอัตรากำลังใหม่โดยจะต้องคำนึงถึง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ความยากของงาน และปริมาณ กระผมจึงขอมอบหมายให้เลขานุการได้รายงาน ชี้แจงเกี่ยวกับแผนอัตรากำลังเดิมให้แก่คณะกรรมการทราบเพื่อพิจารณาปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

นายสุวัฒน์ พัทศรีเรือง
(เลขานุการ)

- ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และเพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ นั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด จึงได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑.วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๕ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการ ในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการ เตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะ เป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะ เกษียณอายุไป เป็นต้น

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจาก เจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่ง แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐาน ที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงาน แบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประชุม

รับทราบ

นายสุวัฒน์ พัฒศรีเรือง
(เลขานุการ)

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้ซักซ้อม แนวทางการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยจัดทำเป็นคู่มือรายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท๐๘๐๘.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับ จังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) โดยเฉพาะ การบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (OnePlan) เพื่อให้การ คำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวน อัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผน อัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงภารกิจกรม ภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาล คณะรักษาความสงบ แห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการ คลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การ

พัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณ คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงาน ผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาขยับเล็กหรือ เคลื่อนตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่ง ข้ำซ้อนขึ้นได้

๗. การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

สำหรับรายละเอียดการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้าย หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ที่ประชุม

รับทราบ

นายสุวัฒน์ พัฒศรีเรือง
เลขาธิการ

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ทำบันทึกแจ้งเวียนทุกส่วนราชการ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ โดยขอความร่วมมือ ให้แต่ละ ส่วนราชการ สสำรวจ วิเคราะห์ ปัญหาในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ ภารกิจในส่วนงานที่รับผิดชอบ วิเคราะห์อัตรากำลัง ที่มีอยู่ และอัตรากำลังที่ ต้องใช้ใน ๓ ปี ข้างหน้า และจัดส่งให้งานการเจ้าหน้าที่รวบรวมและนำเข้าที่ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง รายละเอียดตามเอกสารที่ได้ แนบให้คณะกรรมการทุกท่าน

นายทศพร จารุพันธุ์เศรษฐ์
คณะทำงาน

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหาและความ ต้องการจากแผนงาน โครงการ ที่สอดคล้องตามแผนพัฒนา ๔ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ตามยุทธศาสตร์ต่างๆเพื่อที่จะร่วมกัน กำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่เพื่อกำหนดเป็นภารกิจหลัก ภารกิจรอง โดยให้ พิจารณาถึงศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

ที่ประชุม

คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันวิเคราะห์โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒.ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕.ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาการปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ปัญหาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ปัญหาคลองตื้นเขิน และมีวัชพืช

๗. ปัญหาด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

- ๗.๑. ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ 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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดกำจัดยุงลายและรณรงค์โรค

พืชสวนขบ้ำ

- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ

๔. ความต้องการด้านน้ำดื่ม - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

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

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้มีความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การ

บริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

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 ในการ

ดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

๑.ภารกิจและอำนาจหน้าที่

- ๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - ๑.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
 - ๑.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
 - ๑.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
 - ๑.๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
 - ๑.๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
 - ๑.๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

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) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี
ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มี
ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖
(๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วน
ตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปูนได้เป็นอย่างดี มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ
แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปูน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑.ระบบการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none">- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล- มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ <p>๒.ระบบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none">- มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ <p>๓.อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)</p> <ul style="list-style-type: none">- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่- ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง	<p>๑.ระบบการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none">- กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ตามไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน- พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั้งหมด- ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร- ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม <p>๒.ระบบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none">- ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล <p>๓.อัตรากำลัง (พนักงาน/ลูกจ้าง)</p> <ul style="list-style-type: none">- มีบุคลากรไม่เพียงพอ
จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๔.การเงิน/งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none">- การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	<p>๔.การเงิน/งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none">- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง
<p>๕.ศักยภาพของชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none">- มีกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ <p>๖.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร- มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว	<p>๕.ศักยภาพของชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none">- สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบไม่เพียงพอ- มีกลุ่ม ไม่ทุกหมู่บ้าน สมาชิกน้อย <p>๖.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน (SWOT ANALYSIS)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> -เป็นพื้นที่มีอาณาเขตติดต่อกับตัวอำเภอพระแสง -มีเส้นทางสายหลักเชื่อมต่อระหว่างอำเภอเวียงสระ อำเภอชัยบุรี อำเภอทุ่งใหญ่ -บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน -มีสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย -มีความหลากหลายของสภาพพื้นที่ อันเหมาะทั้งการทำเกษตรและการประมง -มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรสัตว์น้ำจืด -ประชาชนมีการยึดถือขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> -งบประมาณจำกัด -เครื่องและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ -ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย -ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาน้อย -ฐานข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันไม่มีความพร้อมในการใช้ปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> -นโยบายและการส่งเสริมของรัฐบาล -นโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง -ระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว -การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> -ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล -ปัญหาภัยการก่อการร้าย -การแพร่ระบาดของยาเสพติด -ราคาน้ำมันสูงชัน -ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง -เศรษฐกิจโลกมีการชะลอตัว

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

จุดอ่อน (Weakness) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ล่าช้าต่อการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทางราชการส่วนกลางมาล่าช้า และขาดสายงาน

โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย มีนโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐที่ชัดเจน และประชาชนในชุมชนมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันฉันท์เครือญาติ

อุปสรรค (Threats) นโยบายทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน นโยบายบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

นายทศพร จารุพันธุ์เศรษฐ์
คณะทำงาน

จากที่คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดภารกิจ
ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ต้องดำเนินการ เพื่อเป็นการรองรับภารกิจ
ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
และงาน ต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจ โดยมีโครงสร้างจากแผนอัตรากำลัง
เดิมของปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งได้แนบให้คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกัน
พิจารณา

ที่ประชุม

คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดโครงสร้างส่วน
ราชการ และภาระงาน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>(๑) งานบริหารทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานนโยบายและแผน (๔) งานกฎหมายและคดี (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๖) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม (๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๙) งานกิจการสภา (๑๐)งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>(๑) งานบริหารทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานนโยบายและแผน (๔) งานกฎหมายและคดี (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๖) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม (๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๙) งานกิจการสภา (๑๐)งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) งานธุรการและสารบรรณ (๒) งานการเงิน (๓) งานบัญชี (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) งานธุรการและสารบรรณ (๒) งานการเงิน (๓) งานบัญชี (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)งานธุรการและงานสารบรรณ (๒) งานก่อสร้าง (๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร (๔) งานประสานสาธารณูปโภค (๕) งานผังเมือง	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)งานธุรการและงานสารบรรณ (๒) งานก่อสร้าง (๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร (๔) งานประสานสาธารณูปโภค (๕) งานผังเมือง

นายทศพร จารุพันธุ์เศรษฐ์
 คณะทำงาน

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนว่าต้องการ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบตำแหน่งปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อให้แผนอัตรากำลังเหมาะสมกับภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ มีความคุ้มค่า การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประโยชน์กับ อบต.

ที่ประชุม

คณะกรรมการได้ร่วมกันวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ภารกิจปัญหา ความต้องการ ภารกิจหลักภารกิจรอง รายละเอียดตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต.	๑	
๒	สำนักปลัด อบต.	๑๖	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ อัตรา - กำหนดเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ ๑. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. -พนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง(ครู) จำนวน ๖ อัตรา

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๓	กองคลัง	๗	
๔	กองช่าง	๖	
รวม		๓๐	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	๑๘	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๘ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๑๐ อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๙ อัตรา (เงินอุดหนุน) - กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา ๑.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
๒	กองคลัง	๑	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา
๓	กองช่าง	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา - กำหนดเพิ่ม ๒ อัตรา - ผช.จพง.ประปา (๑) - ผช.นายช่างไฟฟ้า (๑)
รวม		๒๒	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๖ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	๕	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา - คนงานทั่วไป
๒	กองคลัง	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา - คนงานทั่วไป
๓	กองช่าง	๑	
รวม		๖	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จำนวน ๕๘ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๔ อัตรา
- (๒) พนักงานครู จำนวน ๖ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๒ อัตรา (เงินอุดหนุนจำนวน ๒ อัตรา)
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มเติม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

- (๑) นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
- (๓) คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
- (๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา
- (๕) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

๓. อัตรากำลังลด/ยุบเลิกตำแหน่ง -ไม่มี-

นายภาคภูมิ ตินพันธ์
ประธานคณะกรรมการ

ขอให้หัวหน้าส่วนราชการ / ผอ.กองได้ชี้แจงเหตุผลการขอกำหนดตำแหน่ง
เพื่อประกอบการพิจารณา

นายเอกสิทธิ์ หงษ์ทอง
คณะกรรมการ

ในส่วนของสำนักปลัด ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป

สำนักปลัดต้องจัดการบริหารส่วนตำบลสินปูน มีปริมาณงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปมีความยุ่งยากซับซ้อนและปริมาณงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น งานบริหารทั่วไปที่มีหลายด้านแต่มีผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ซึ่งทำให้เกิดปัญหางานล้นคนงานบริหารทั่วไป จึงจำเป็นต้องมีตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เพื่อให้มีอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจ และเพื่อช่วยหัวหน้างานในการปฏิบัติงานด้านต่างๆในงานบริหารทั่วไป

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา สำนักปลัด อบต.สินปุน มีภาระหน้าที่ งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ๔ ศูนย์เพื่อส่งเสริมงานด้านการศึกษาให้เด็กเยาวชนมีพื้นฐานด้านความรู้ พัฒนาการสมวัย ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมให้แก่เด็กเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นซึ่งการดำเนินงานทำงานกาศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการจัดทำแผนงาน โครงการงาน กิจกรรม วิเคราะห์ข้อมูลทำงานการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังและบุคลากรทำงาน การศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร ตรวจสอบความถูกต้อง ประสานงานตรวจสอบดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน ระเบียบ กฎหมายกำหนด ตลอดจนนโยบายที่ผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน กำหนด ซึ่งภารกิจข้างต้นทำให้งานการศึกษา ปริมาณงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและปริมาณงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น มีผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ซึ่งทำให้เกิดปัญหางานล้นคน งานการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา เพื่อให้มีอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจ

๓. พนักงานจ้าง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้มีโครงการก่อสร้างสนามกีฬาระดับตำบล ซึ่งปัจจุบันใช้ในการจัดการแข่งขันกีฬาภายในตำบลประจำปี และการแข่งขันกีฬารายการต่าง ๆ และให้ประชาชนภายในตำบล และพื้นที่ใกล้เคียงมาใช้บริหารในการออกกำลังกาย ออกกำลังกายและนันทนาการ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ยังได้รับงบประมาณอุดหนุนในการจัดทำสนาม ฟุตบอล วอลเลย์บอล ตะกร้อ เปตอง กีฬาพื้นบ้าน ฯลฯ ซึ่งสนามกีฬาดังกล่าวจะต้องมีพนักงานในการดูแล รักษา ทำความสะอาด ปรับพื้นที่ ดูแลต้นไม้ สำรองตรวจสอบความเสียหายให้ใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ มีความพร้อมและความปลอดภัย สำหรับการใช้งาน เพื่อประโยชน์และความคุ้มค่าสูงสุด

นางอมรรัตน์ เรืองจันทร์
คณะทำงาน

กองคลังขอกำหนดตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง คือ พนักงานจ้าง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เหตุผลดังนี้กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีความประสงค์ จะขอกำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป เพื่อช่วยปฏิบัติงาน การออกบริการจัดเก็บ ภาษีบำรุงท้องที่ จำนวน ๑,๔๓๓ ราย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน จำนวน ๑๗๙ ราย ภาษีป้าย ๗๓ ราย ค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอย จำนวน ๓๔๖ ราย ค่าน้ำประปา จำนวน ๕๓๐ ราย

๑.ลงพื้นที่ในการสำรวจภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนที่ดิน ภาษีป้ายต่างๆ ซึ่งการจัดเก็บให้ได้ตามเป้าหมายจะต้องมีความจำเป็นในการลงพื้นที่จริง

๒.ส่งหนังสือเอกสาร ใบแจ้งหนี้ แบบประเมินภาษีต่างๆ

๓.ช่วยจัดเก็บค่าน้ำประปา ค่าบริการเก็บขยะมูลฝอย

๔.ชำระให้กับ จนท.การเงินเพื่อทำธุรกรรมการเงินกับหน่วยงานต่างๆ

๖.งานบริการทั่วไปเช่น จัดเตรียมสถานที่ในการจัดงาน กิจกรรมต่าง งานขนย้าย ของ ฯลฯ

นายภูมิพิพัฒน์ ไชยภูมิ
คณะทำงาน

กองช่างข้อกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีความประสงค์จะขอ กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับตรวจ ทดสอบ สร้างซ่อม ประกอบ ติดแปลง ติดตั้ง และบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้าคำนวณราคาและประมาณราคาในการดำเนินการดังกล่าว จัดเก็บรักษา เบิกจ่าย เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันมีพนักงานปฏิบัติงานด้านดังกล่าวเพียง ๑ คน การปฏิบัติงานดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์เพราะมีบุคลากรไม่เพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงานอาจจะเกิดปัญหาแก่ประชาชนผู้รับบริการได้

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีความประสงค์จะขอ กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา เนื่องจากตามนโยบาย ผู้บริหาร อบต.สินปุนได้มีนโยบายให้ประชาชนภายในตำบลสินปุน ได้มีน้ำประปา เพื่อการอุปโภค - บริโภคครอบคลุมและให้น้ำประปามีคุณภาพ สะอาด ปลอดภัย แก่ผู้อุปโภค - บริโภค ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน การผลิตน้ำประปาให้มีคุณภาพที่ดีนั้น จะต้อง มีพนักงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการผลิต การติดตั้ง การจำหน่ายน้ำประปา รวมถึงการจัดน้ำที่สะอาดบริการประชาชน และสำรองน้ำในยามที่จำเป็นเช่น ใน ภาวะภัยแล้ง ตลอดจนตลอดจนถึงการวางแผน การซ่อมแซม การบำรุงรักษาแก้ไข ปัญหาข้อบกพร่องต่างๆของปาซึ่งการใช้น้ำประปานั้น ประชาชนผู้ใช้น้ำประปาไม่มี ข้อจำกัดในการใช้น้ำประปาต้องเตรียมการมาให้พร้อมตลอด ๒๔ ชั่วโมง หากมี จำนวนพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ก็อาจจะเกิดปัญหาแก่ ประชาชนผู้รับบริการได้

นายภาคภูมิ ตินพันธ์
ประธานคณะทำงาน

กระผมขอให้เลขานุการได้รายงานภาระค่าใช้จ่ายตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ทั้งหมดเมื่อรวมกับ ตำแหน่งที่จะขอ กำหนด ใหม่อีก ๖ ตำแหน่ง ดังกล่าว เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

นายสุวัฒน์ พัฒศรีเรือง
เลขานุการ

กระผมได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งหัวหน้าส่วน ราชการได้จัดส่งเอกสารเกี่ยวกับตำแหน่งที่ขอ กำหนด การวิเคราะห์ปริมาณงาน อัตรากำลังที่ต้องการ ซึ่งเมื่อรวมภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลังเดิม ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และรวมกับอีก ๖ ตำแหน่งที่ขอ กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม ดังนี้

ข้อมูลอัตรากำลัง (คน)				ข้อมูลค่าใช้จ่ายบุคลากร (ตาม ม.๓๕)		
กรอบ อัตรากำลัง (เต็ม)	กรอบอัตรากำลัง			(ประมาณการ)		
	ปีงบประมาณ			ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓๐	๓๑	๓๑	๓๑	๗,๘๐๐,๓๖๐	๘,๐๖๗,๘๔๐	๘,๓๓๗,๘๘๐
๒๘	๓๓	๓๓	๓๓	๓,๔๑๕,๕๖๐	๓,๕๑๗,๙๒๐	๓,๖๒๔,๗๒๐
๕๘	๖๔	๖๔	๖๔	๑๑,๒๑๕,๙๒๐	๑๑,๕๘๕,๗๖๐	๑๑,๙๖๒,๖๐๐
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %				๒,๒๔๓,๑๘๔	๒,๓๑๗,๑๕๒	๒,๓๙๒,๕๒๐
รวมทั้งสิ้น				๑๓,๔๕๙,๑๐๔	๑๓,๙๐๒,๙๑๒	๑๔,๓๕๕,๑๒๐
รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตาม ม.๓๕				๒๘.๘๙	๒๘.๔๗	๒๘.๘๙

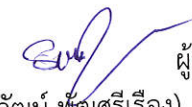
นายภาคภูมิ ตินพันธ์ ผมขอมติในที่ประชุม
ประธานคณะทำงาน

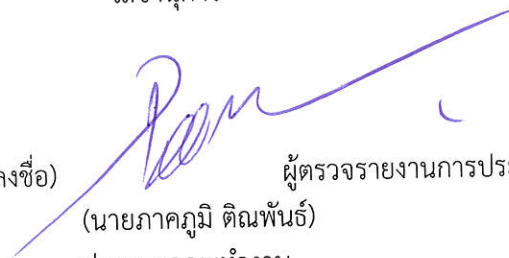
ที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓)

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ - ไม่มี -

นายภาคภูมิ ตินพันธ์ - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
(ประธาน)


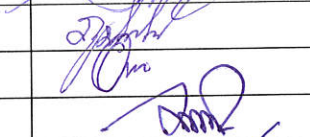
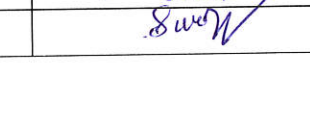



เลิกประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุวัฒน์ พิชฌศรีเรือง)
เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายภาคภูมิ ตินพันธ์)
ประธานคณะทำงาน

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๐

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายภาคภูมิ ดิณพันธ์	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายทศพร จารุพันธุ์เศรษฐ์	คณะกรรมการ	
๓	นายภูมิพัฒน์ ไชยภูมิ	คณะกรรมการ	
๔	นางอมรรัตน์ เรืองจันทร์	คณะกรรมการ	
๕	นายเอกสิทธิ์ หงษ์ทอง	คณะกรรมการ	
๖	นายสุวัฒน์ พัฒศรีเรือง	เลขานุการคณะกรรมการ	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐ ๗๗๓๒ ๖๑๐๓
ที่ _____ - _____ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐
เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนที่ ๕๘๗ /๒๕๖๐ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้แต่งตั้งท่านให้เป็นคณะกรรมการโดยมีหน้าที่ในการพิจารณาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีความประสงค์จะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติราชการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ในวันอังคารที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว


(นายภาคภูมิ ตินพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

สำเนาแจกจ่าย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 
๒. ผู้อำนวยการกองช่าง 
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง 
๔. หัวหน้าสำนักปลัด 
๕. นักทรัพยากรบุคคล 



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เรื่อง แผนอัตรากำลัง
๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล
สินปุน ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายภาคภูมิ ตินพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.
๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งและระดับ
ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ดังต่อไปนี้


ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๕	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	-ว่าง- ๒๖/๖
๗	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๘	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	-ว่าง- ๒๖/๖
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑๒	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๑๒๕	
๑๓	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๑๒๖	
๑๔	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๑๒๗	
๑๕	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๒๗๔	
๑๖	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๓๙๐	
๑๗	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๓๙๑	
พนักงานจ้าง						
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	-ว่าง- กำหนดเพิ่ม
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	-ว่าง-
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๒๖	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	-ว่าง- 1000
๒๗	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๗	-	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๒	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๐	ภารโรง	-	-	๑	-	
๓๑	คนงานทั่วไป	-	-	๑	-	
๓๒	คนงานทั่วไป	-	-	๑	-	-ว่าง- กำหนดเพิ่ม
๓๓	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	-	
๓๔	ยาม	-	-	๑	-	
๓๕	คนสวน	-	-	๑	-	
กองคลัง (๐๔)						
พนักงานส่วนตำบล						
๓๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๓๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	-ว่าง- 1000
๓๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	-ว่าง-

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๔๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	-ว่าง-
๔๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๒	-ว่าง-
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๔	คนงานทั่วไป	-	-	๑	-	-ว่าง- กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง (๐๕)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๔๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๔๖	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
๔๗	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-ว่าง-
๔๘	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๔๙	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	
๕๐	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	-ว่าง- กำหนดเพิ่ม
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	-ว่าง- กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๕๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	-	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายภาคภูมิ ตินพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน