

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน  
อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน  
อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

## สารบัญ

	หน้า
เรื่อง	(๒)
คำนำ.....	(๓)
สารบัญ.....	๑
๑. หลักการและเหตุผล.....	๓
๒. วัตถุประสงค์.....	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๘
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๒๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๓๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๓๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๔๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๖๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๖๘

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- เอกสาร ๑ - ๕ (กรณีขอกำหนดตำแหน่ง)
- เอกสาร ๑ - ๖ (กรณีขอยุบเลิกตำแหน่ง)
- สำเนาหน้าข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

### องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

#### ๑. หลักการและเหตุผล

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

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครบกำหนดบังคับใช้ใน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนที่ ๒๘๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

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

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้สูงสุด กำหนดตำแหน่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

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

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

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

นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลา (FTE) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Drive เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป

ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ : Benchmark กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้เปรียบเทียบกับจำนวนกรอบอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง จำนวน ๓ แห่ง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

อย่างไรก็ดีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน (Driver) จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีความครบถ้วน สมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกใน การดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จึงได้นำข้อมูล การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลสินปุน ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วน ตำบลสินปุน ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

### ๑.กายภาพ

#### ๑.๑ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ทางด้านทิศใต้ของ อำเภอพระแสง และห่างจากที่ว่าการอำเภอ ประมาณ ๖ กิโลเมตร เส้นทางคมนาคมที่สำคัญ คือ ทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๔๑๑๐ ( พระแสง-ทุ่งใหญ่ ) ถนนทางหลวงชนบท หมายเลข ๔๐๐๕ (บ้านเมรัย-โตรม) ถนนลาดยาง สายเทศบาลย่านดินแดง-บ้านเมรัย ปรากฏตามแผนที่ด้านหน้าห่างจากตัวจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ ๘๗ กิโลเมตร และห่างจาก กรุงเทพมหานคร ประมาณ ๖๙๓ กิโลเมตร

#### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน โดยส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่ม และที่ราบเชิง เขา มีความสูงจากน้ำทะเลประมาณ ๘๐ เมตร และ ๔๐ เมตร โดยทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือมีแม่น้ำตาปีแบ่งเขต พื้นที่กับตำบลคลองฉนวน อำเภอเวียงสระ และทางทิศเหนือมีคลองอิปัน แบ่งเขตคลองอิปัน ซึ่งสภาพภูมิประเทศ เหมาะสำหรับการทำนาในที่ลุ่ม และปลูกพืชสวน พืชไร่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ผลไม้ต่างๆ ในที่ดอน สภาพ อากาศโดยทั่วไปเป็นเขตร้อนชื้น มีฝนตกตลอดปี สภาพดินทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย เหมาะแก่การทำเกษตร ลักษณะของป่าไม้เป็นป่าธรรมชาติบริเวณพื้นที่หมู่ที่ ๗ บ้านคลองน้ำเย็นและหมู่ที่ ๙ บ้านเพชรเขาค่าย

### ๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

#### ๒.๑เขตการปกครอง

แบ่งเขตการปกครองเป็น ๑๐ หมู่บ้าน

#### ๒.๒เขตการเลือกตั้ง

-เขตการเลือกตั้ง ๑ เขต

-มีหน่วยเลือกตั้งในพื้นที่ จำนวน ๑๑ หน่วยเลือกตั้ง

๓.ประชากร

๓.๑ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

หมู่ ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน (หลัง)
		ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)	
๑	บ้านโคกมะม่วง	๖๓๒	๖๐๙	๑,๒๔๑	๔๐๗
๒	บ้านกันหลา	๒๖๖	๒๗๗	๕๔๓	๑๘๗
๓	บ้านบางไผ่	๓๒๔	๓๒๕	๖๔๙	๒๑๕
๔	บ้านควนมหาชัย	๒๘๕	๒๖๙	๕๕๔	๒๓๓
๕	บ้านเมรัย	๓๖๕	๓๕๗	๗๒๒	๒๒๗
๖	บ้านปลายคลอง	๓๙๗	๓๙๑	๗๘๘	๓๒๐
๗	บ้านคลองน้ำเย็น	๕๒๕	๕๔๕	๑,๐๗๐	๔๐๒
๘	บ้านควนนิคม	๓๖๖	๔๑๕	๗๘๑	๔๓๕
๙	บ้านเพชรเขาค่าย	๓๕๔	๓๔๐	๖๙๔	๒๔๘
๑๐	บ้านโคกตะไคร้	๑๔๔	๑๕๓	๒๙๗	๙๓
รวม		๓,๖๘๑	๓,๖๕๘	๗,๓๓๙	๒,๗๖๓

๓.๒ช่วงอายุและจำนวนประชากร

จำนวนประชากร	ชาย	หญิง	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเด็กและเยาวชน	๙๔๓	๙๔๗	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากรวัยทำงาน	๒,๒๙๔	๒,๓๑๗	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๔๔๐	๕๗๕	อายุมากกว่า ๖๐ปี
รวม	๓,๖๗๗	๓,๘๓๙	

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

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านกันทล
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านควนมหาชัย

ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒

ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๔

๔.๒.๒ อัตราการมีส่วนร่วมรดน้ำ ร้อยละ ๙๙.๖๒%

#### ๔.๓ อาชญากรรม

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินของประชาชน ทางองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้ดำเนินการป้องกันโดยการติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดเสี่ยงต่างๆเพื่อป้องปรามเหตุดังกล่าว

#### ๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดภายในตำบลสินปุน พบว่ามีผู้ติดยาเสพติดในพื้นที่ซึ่งได้รับการบำบัดโดยงบประมาณสนับสนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและการณรงค์ผู้ติดยาเสพติดโดยงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

#### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลจำนวนผู้รับบริการสงเคราะห์ (ข้อมูล ณ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

ประเภท	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
ผู้สูงอายุ	๑,๐๑๕	
ผู้ป่วยเอดส์	๕	
ผู้พิการ	๑๖๗	

#### ๕. ระบบการบริการพื้นฐาน

##### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

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

##### ๕.๒ การไฟฟ้า

- ครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้ ๙๘%

##### ๕.๓ การประปา

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

## ๖.ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑การเกษตร

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

### ๖.๒การประมง

- มีการเลี้ยงสัตว์น้ำเพื่อเป็นอาชีพเสริมในระดับครัวเรือน

### ๖.๓การปศุสัตว์

- มีการเลี้ยงสัตว์ เช่น เลี้ยงไก่ เลี้ยงเป็ด เลี้ยงโค และกระบือ เพื่อเป็นอาชีพเสริมในครัวเรือน

### ๖.๔อุตสาหกรรม

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

### ๖.๕การท่องเที่ยว

- แหล่งน้ำธรรมชาติ วังน้ำโตน หมู่ที่ ๙ บ้านเพชรเขาค่าย และป่าต้นน้ำห้วยแม่ชี หมู่ที่ ๗

### ๖.๖การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพอื่น

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

### ๖.๗แรงงาน

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

๗. ข้อมูลด้านการเกษตร

-พื้นที่ทั้งหมด ๔๓,๕๗๐ ไร่

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

ประกอบด้วย

(๑) ยางพารา จำนวน ๒๕,๑๔๒ ไร่

(๒) ปาล์มน้ำมัน จำนวน ๑๔,๗๑๓ ไร่

(๓) ทูเรียน จำนวน ๗๓ ไร่

(๔) มังคุด จำนวน ๔๑ ไร่

(๕) เงาะ จำนวน ๔๐ ไร่

(๖) ลองกอง จำนวน ๖๐ ไร่

(๗) ส้มโอ จำนวน ๓๔ ไร่

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

-แหล่งน้ำธรรมชาติ

(๑) แม่น้ำ ๑ สาย (แม่น้ำตาปี)

(๒) ห้วย/ลำธาร ๑๘ แห่ง

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

(๔) หนองน้ำ/บึง ๔ แห่ง

-แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

(๑) อ่างเก็บน้ำ ๑ แห่ง

(๒) ฝายน้ำล้น ๖ แห่ง

(๓) สระน้ำ ๗ แห่ง

(๔) บ่อน้ำตื้น ๒๕ แห่ง

(๕) บ่อบาดาล ๑๒ แห่ง

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค)

(๑) บ่อบาดาลสาธารณะ ๖ แห่ง

(๒) ประปาหมู่บ้าน (ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) จำนวน ๕ แห่ง

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

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

- ประปาหมู่บ้านแบบบาดาล (รูปทรงลูกฟุตบอล) ความจุ ๑๒ ลบ.ม. จำนวน ๑ แห่ง 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
- ๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก
- ผลิตภัณฑ์เครื่องแกงของกลุ่มสตรี
- ผลิตภัณฑ์เครื่องแกง หมู่ที่ ๕ บ้านเมรัย
- กลุ่มส่งเสริมอาชีพชุมชน หมู่ที่ ๖

#### ๙.ทรัพยากรธรรมชาติ

##### ๙.๑น้ำ

-มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ประกอบด้วย แม่น้ำตาปี/คลองอิปัน/น้ำตกวังน้ำโดน 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”

## ๒.๒ ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งแบ่งออกเป็น ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

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

### ๒.๓ เป้าประสงค์

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

### ๒.๔ ตัวชี้วัด

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

### ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

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

### ๒.๖ กลยุทธ์

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

๕. พัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากร

๖. สร้างการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณสุข

๗. ร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวโดยภาคประชาชน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางคมนาคมขนส่ง ให้รองรับการค้า การลงทุน การเกษตรและพัฒนาคุณภาพชีวิต

- การบริหารจัดการเพิ่มมูลค่าพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมัน

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและสถานการณ์ที่มีผลต่อการพัฒนา ด้วยเทคนิค

SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

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

เศรษฐกิจ	<p><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การเกษตรเป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤติเศรษฐกิจได้</li> <li>-เป็นแหล่งผลิตพืชเศรษฐกิจที่ทำรายได้ที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และไม้ผล</li> </ul>	<p><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ราคาผลผลิตตกต่ำ</li> <li>-ต้นทุนการผลิตสูง</li> <li>-ไม่มีตลาดรองรับการผลิต</li> </ul>
	<p><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-พื้นที่เหมาะแก่การตั้งโรงงานผลิตพืชผลทางการเกษตร</li> </ul>	<p><u>อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การดูแล ควบคุม จากหน่วยงานอื่นไม่ทั่วถึง</li> </ul>
การบริหารจัดการ	<p><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-มีส่วนร่วมภาคประชาชน</li> <li>-เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะ พร้อมเสนอปัญหาความต้องการ</li> </ul>	<p><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งบประมาณไม่เพียงพอกับความต้องการ</li> </ul>
	<p><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น</li> <li>-การประสานงานกับภาคเอกชน</li> </ul>	<p><u>อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ</li> </ul>
ด้าน	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ทรัพยากรธรรมชาติมีอยู่มาก</li> </ul>	<p><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ไม่มีข้อบังคับของตำบล</li> <li>-ไม่มีการฟื้นฟู</li> </ul>
	<p><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-พัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยวของหมู่บ้าน/ตำบลหรือระดับอำเภอ</li> <li>-การประสานงานกับภาคเอกชน</li> </ul>	<p><u>อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ</li> </ul>

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง  
วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p><b>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</b></p> <p>๑.๑ แนวโน้มการกระจายอำนาจ/ข้อเสนอการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ทำให้บทบาทการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น</p> <p>๑.๒ รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่ และการบริหารราชการแบบบูรณาการ</p>	<p><b>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</b></p> <p>๑.๑ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการแทรกแซงทางการเมือง การเมืองขาดเสถียรภาพ ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๑.๒ พื้นที่ทับซ้อนระหว่างส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้</p>
<p><b>๒. ด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p>๒.๑ การขยายตลาดทางการค้าการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือน</p> <p>๒.๒ แนวทางการพัฒนาประเทศที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p><b>๒. ด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p>๒.๑ ความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๒.๒ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความผันผวนของราคาสินค้าอุปโภค บริโภค แพงและสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๓ ราคาพืชผลการเกษตรไม่คงที่ 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><b>๓. ด้านสังคม วัฒนธรรม</b></p> <p>๓.๑ มีสถานศึกษาทุกระดับในพื้นที่ และมีศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๓.๒ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๒ แห่งตั้งอยู่ครอบคลุมพื้นที่อย่างเพียงพอ</p> <p>๓.๓ การขยายตัวเป็นชุมชนเมือง</p> <p>๓.๔ รัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ</p>	<p><b>๓. ด้านสังคม วัฒนธรรม</b></p> <p>๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่</p> <p>๓.๒ ประชากรแฝงทำให้การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลไม่สอดคล้องกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง เบียดบังการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น</p> <p>๓.๓ การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน</p> <p>๓.๔ ปัญหา ยาเสพติด แห่ล่อบายมุข เป็นการมอมเมาเยาวชนก่อให้เกิดปัญหาสังคม</p>

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

๒.๔ ตัวชี้วัด

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

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

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

๒.๖ กลยุทธ์

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

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางคมนาคมขนส่ง ให้รองรับการค้า การลงทุน การเกษตรและพัฒนาคุณภาพ

ชีวิต

- การบริหารจัดการเพิ่มมูลค่าพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมัน

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๓.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและสถานการณ์ที่มีผลต่อการพัฒนา ด้วย  
เทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

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

ด้าน	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
แหล่งน้ำ	<u>จุดแข็ง</u> -มีแหล่งน้ำธรรมชาติ	<u>จุดอ่อน</u> -ในฤดูแล้งน้ำไม่เพียงพอ -ขาดแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปา -การช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้งยังไม่เต็มที่เท่าที่ควร -ไม่มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
	<u>โอกาส</u> -มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติเป็นทุน -หน่วยงานจากภาครัฐและเอกชน	<u>อุปสรรค</u> -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สังคม	<u>จุดแข็ง</u> -ประชาชนมีความสามัคคี -การให้ความร่วมมือของประชาชน -ประชาชนมีความหวงแหนในประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น	<u>จุดอ่อน</u> -ประชาชนขาดความรู้ -การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง -ขาดการรวมกลุ่ม -การอุดหนุนหรือทุนแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือผู้ด้อยโอกาสไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
	<u>โอกาส</u> -การช่วยเหลือจากภาครัฐมีมาก	<u>อุปสรรค</u> -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 -เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะ พร้อมเสนอปัญหาความต้องการ	<u>จุดอ่อน</u> -งบประมาณไม่เพียงพอกับความต้องการ
	<u>โอกาส</u> -ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น -การประสานงานกับภาคเอกชน	<u>อุปสรรค</u> -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ

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

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง  
วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p><u>๑.ด้านการเมืองการปกครอง</u></p> <p>๑.๑ แนวโน้มการกระจายอำนาจ/ข้อเสนอการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ทำให้บทบาทการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น</p> <p>๑.๒ รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่ และการบริหารราชการแบบบูรณาการ</p>	<p><u>๑.ด้านการเมืองการปกครอง</u></p> <p>๑.๑ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการแทรกแซงทางการเมือง การเมืองขาดเสถียรภาพ ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๑.๒ พื้นที่ทับซ้อนระหว่างส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้</p>
<p><u>๒.ด้านเศรษฐกิจ</u></p> <p>๒.๑ การขยายตลาดทางการค้าการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือน</p> <p>๒.๒ แนวทางการพัฒนาประเทศที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p><u>๒.ด้านเศรษฐกิจ</u></p> <p>๒.๑ ความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๒.๒ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความผันผวนของราคาสินค้าอุปโภค บริโภค แพงและสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๓ ราคาพืชผลการเกษตรไม่คงที่ 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><u>๓.ด้านสังคม วัฒนธรรม</u></p> <p>๓.๑ มีสถานศึกษาทุกระดับในพื้นที่ และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๓.๒ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๒ แห่งตั้งอยู่ครอบคลุมพื้นที่อย่างเพียงพอ</p> <p>๓.๓ การขยายตัวเป็นชุมชนเมือง</p> <p>๓.๔ รัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ</p>	<p><u>๓.ด้านสังคม วัฒนธรรม</u></p> <p>๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่</p> <p>๓.๒ ประชากรแฝงทำให้การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลไม่สอดคล้องกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง เบียดบังการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น</p> <p>๓.๓ การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน</p> <p>๓.๔ ปัญหายาเสพติด แหล่งอบายมุข เป็นการมอมเมาเยาวชนก่อให้เกิดปัญหาสังคม</p>

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

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน 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. ปัญหาคลองตันเขิน 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 ทินคลูกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

### 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

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖)พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน 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.๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๔ ดังนี้

### ๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

#### ๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

#### ๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

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

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

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

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

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคต  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

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

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

๕.๓ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน (SWOT ANALYSIS)

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

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

จุดอ่อน (Weakness) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ล่าช้าต่อการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทางราชการส่วนกลางมาล่าช้า และขาดสายงาน

โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย มีนโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐที่ชัดเจน และประชาชนในชุมชนมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันฉันท์เครือญาติ

อุปสรรค (Threats) นโยบายทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน นโยบายบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

## 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) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

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

## ๖.๒ การกิจกรรม

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

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

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

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

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

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

- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยงานตรวจสอบภายใน เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและอัตรากำลังยังไม่ตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นพร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุนได้สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<p><b>สำนักปลัด</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>สำนักปลัด ที่มีงานต้องปฏิบัติหลักและงานที่ได้รับมอบหมายจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานต่างๆ หรือผู้บริหารอาจจะมึนโยบายเพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายอาจจะไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อหาความรู้</li> <li>- ใช้วิธีการจ้างเหมาบุคคลเพื่อให้งานสำเร็จ</li> </ul>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p><b>กองคลัง</b></p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการ จ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บ ภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุก ประ เภท งาน การ จัด ทำ บัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอก งบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งาน ทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการ จัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการ จำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งาน เกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้าน การเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>กองคลัง งานพัฒนารายได้มี ปริมาณงานที่มากขึ้นและเป็น ลักษณะงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนที่จะต้องปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>- ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้า พนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p><b>กองช่าง</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งาน ออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคางานจัดทำ ราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำ ทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผัง เมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการ ก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการงานก่อสร้างและ ซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อม บำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติ งานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือ สนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือ สนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การ เบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งาน บริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย</p>	<p>กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังสาย ทั่วไปว่าง ๓ อัตรာ เนื่องจากมี ผู้สอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็น พนักงานส่วนตำบลบัญชีไม่เพียงพอ จึงไม่สามารถหาผู้มาครองตำแหน่ง ได้และยังขาดตำแหน่งสายวิชาการ ยังไม่เป็นไปประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p>	<p>-กำหนดตำแหน่ง วิศวกร โยธา ปก./ชก.จำนวน ๑ อัตรာ</p>

## 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 ราชการต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการ ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคม สงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสา ธาณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้า ระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานส่งเสริม ป้องกันควบคุมโรค งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานวิเคราะห์ นโยบายและแผน งาน ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งาน งบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการ เฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงงานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการ รับผิดชอบ มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๖ งาน ดังนี้

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

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบ ทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

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

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง

๓.๖ งานผังเมือง

๓.๗ งานการโยธา

๓.๘ งานจัดการคุณภาพน้ำ

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>(๑)งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเงินเจ้าหน้าที่ (๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๔) งานนิติการ (๕) งานบริการสาธารณสุข (๖) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๘) งานพัฒนาชุมชน (๙) งานสวัสดิการสังคม (๑๐) งานส่งเสริมการเกษตร (๑๑) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๑๒) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (๑๓) งานบริหารการศึกษา (๑๔) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (๑๕) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (๑๖) งานกิจการสภา (๑๗) งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>(๑)งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเงินเจ้าหน้าที่ (๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๔) งานนิติการ (๕) งานบริหารงานสาธารณสุข (๖) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๘) งานพัฒนาชุมชน (๙) งานสวัสดิการสังคม (๑๐) งานส่งเสริมการเกษตร (๑๑) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๑๒) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (๑๓) งานบริหารการศึกษา (๑๔) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (๑๕) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (๑๖) งานกิจการสภา (๑๗) งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ</p>	
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>(๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเงินและบัญชี (๓) งานพัฒนารายได้ (๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>(๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเงินและบัญชี (๓) งานพัฒนารายได้ (๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

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

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

- ๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
- ๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
- ๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
- ๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
- ๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
- ๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
- ๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
- ๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อเพิ่มความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

- ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปี
- ๑.๒ ที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคตสิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้นแต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

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

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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 ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นิติกร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘. นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกมะม่วง</b>								
๑๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง การจัดสรร งบประมาณฯ
๑๒. ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๑๔. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมรัย</b>								
๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง การจัดสรร งบประมาณฯ
๑๘. ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๑๙. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนนิคม</b>								
๒๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง การจัดสรร งบประมาณฯ
๒๒. ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๒๓. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๔. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองน้ำเย็น</b>								
๒๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง การจัดสรร งบประมาณฯ
๒๖. ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๗. ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๒๘. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๓๐. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>								
๓๖. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๔๑. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>+๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๔๖. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๐.เจ้าพนักงานพัสดุ ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ขง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๕๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๕๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๖.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๑	๑๑	๑๑	+๑/-๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๕๘.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๙.วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๐.นายช่างโยธา ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑.นายช่างโยธา ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๒.เจ้าพนักงานประปา ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓.นายช่างสำรวจ ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๔.นายช่างไฟฟ้า ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๖๕.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๐.พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑.พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒.พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๗๓.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมทั้งหมด	๗๓	๗๒	๗๒	๗๒	+๕	-	-	

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

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	+๔	-	-	
๓	กองคลัง	๑๒	๑๑	๑๑	๑๑	-๑/+๑	-	-	
๔	กองช่าง	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๗๓	๗๒	๗๒	๗๒	+๕	-	-	



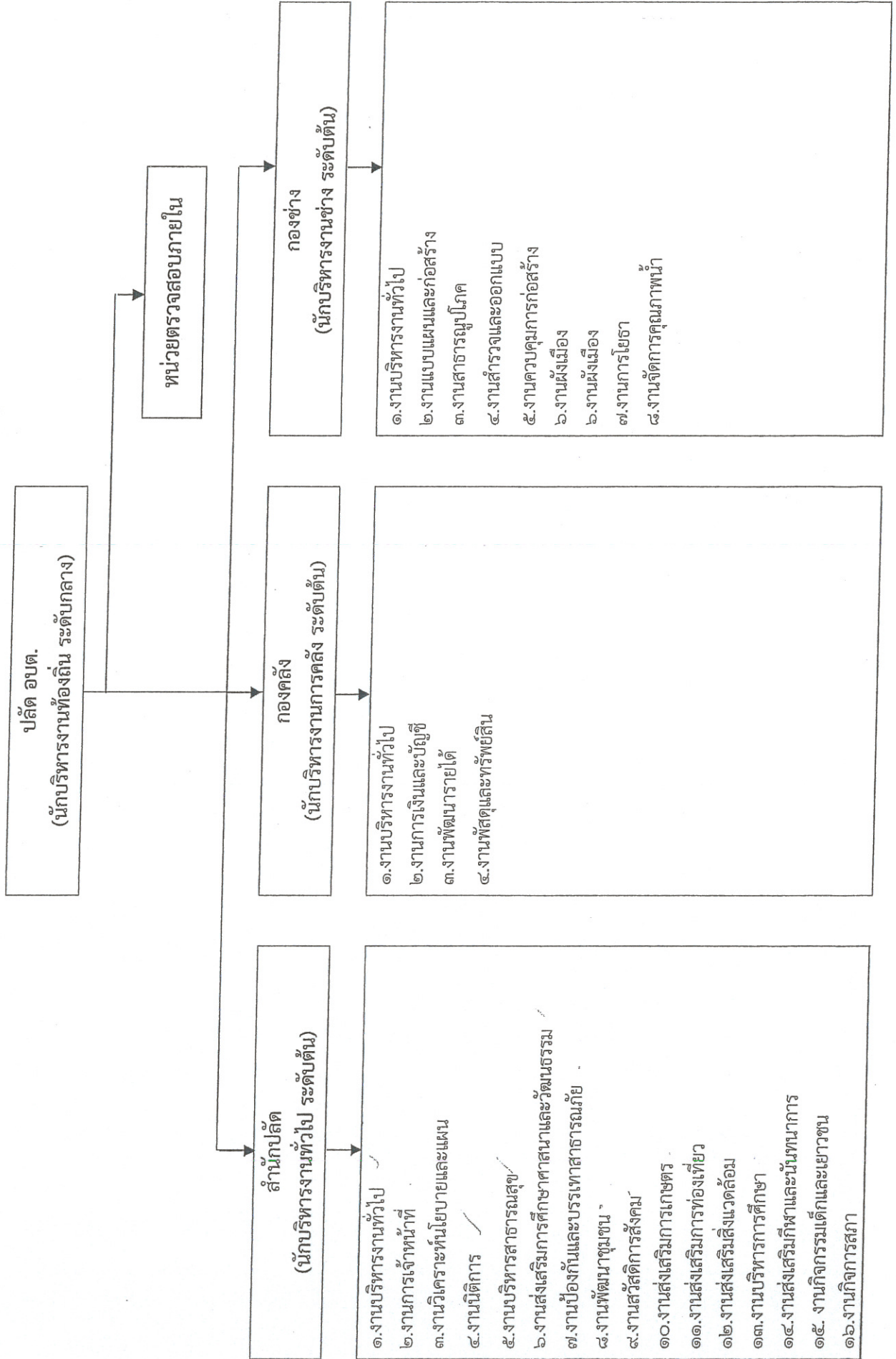
ที่	ชื่อสถาน	ระดับ	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		จำนวนที่ใช้ในชวาระยะ ๓ ปีข้างหน้า		จำนวนที่เพิ่มขึ้น		ค่าใช้จ่ยรวม (๔)	หมายเหตุ
			จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนชัย										
๒๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐
๒๒	ครู		๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐
พนักงานจ้าง										
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองน้ำเย็น										
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐
๒๖	ครู		๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐
๒๗	ครู		๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐
พนักงานจ้าง										
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐
พนักงานจ้างสามัญ										
๓๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑๑,๐๕๐	๒๘๖,๘๑๐	๓๐๗,๘๖๐
๓๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๒๙๙,๑๒๐	๓๑๑,๑๒๐
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๓๙๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๘,๕๒๐	๔๐๔,๑๒๐	๔๑๒,๖๔๐
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๒๐๗,๐๐๐	๐	๑	๑	๘,๖๔๐	๒๑๕,๖๔๐	๒๒๔,๒๘๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐
๓๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๘๐,๑๒๐	๐	๑	๑	๗,๕๖๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐
๓๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๔,๘๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๒,๔๐๐
๓๗	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑๕๒,๖๘๐	๐	๑	๑	๖,๐๐๐	๑๕๘,๖๘๐	๑๖๔,๖๘๐
๓๘	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑๓๐,๖๘๐	๐	๑	๑	๕,๕๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐
๓๙	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๕,๕๒๐	๑๑๘,๓๒๐	๑๒๓,๘๔๐
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันภัย		๑	๑๓๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๕,๕๒๐	๑๔๒,๗๖๐	๑๔๘,๒๘๐
๔๑	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	ภารโรง		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	ยาม		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	คนสวน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		จำนวนที่ว่าง		จะต้องใช้ในวงจรรยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตราากำลังคน		ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (ก)				ค่าใช้จ่ายรวม (ข)		หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เพิ่ม / ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	
<b>กองคลัง (๑๕)</b>																
๔๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๒๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๕๖,๖๘๐	๔๕๖,๖๘๐	๔๕๖,๖๘๐	๕๙๓,๓๖๐ (๕๐,๒๖๐)
๔๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๒./ช.ก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๔๐	๒๐๓,๒๔๐	๒๐๓,๒๔๐	๒๐๓,๒๔๐ (๑๖,๒๒๐)
๔๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.๓./ช.ก.	๑	๐	๐	๐	๑	+๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐ (๒๓,๘๒๐)
๔๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๒./ช.ง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๖,๐๐๐	๒๙๖,๐๐๐	๒๙๖,๐๐๐	๒๙๖,๐๐๐ (๒๓,๘๒๐)
๕๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒./ช.ง.	๑	๑	๒๖๘,๘๔๐	๐	๑	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๒๗๖,๑๖๐	๒๗๖,๑๖๐	๒๗๖,๑๖๐	๒๗๖,๑๖๐ (๒๓,๐๗๐)
๕๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒./ช.ง.	๑	๑	๒๖๘,๘๔๐	๐	๑	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๒๗๕,๐๖๐	๒๗๕,๐๖๐	๒๗๕,๐๖๐	๒๗๕,๐๖๐ (๒๓,๐๗๐)
๕๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๒./ช.ง.	๑	๐	๐	๐	๑	-	-	-	-	-	๒๗๕,๐๖๐	๒๗๕,๐๖๐	๒๗๕,๐๖๐	๒๗๕,๐๖๐ (๒๓,๐๗๐)
๕๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๒./ช.ง.	๑	๑	๒๖๘,๓๖๐	๐	๑	-	-	-	-	-	๒๖๘,๓๖๐	๒๖๘,๓๖๐	๒๖๘,๓๖๐	๒๖๘,๓๖๐ (๒๓,๐๗๐)
<b>พนักงานจ้าง</b>																
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐ (๙,๕๐๐)
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๘๘,๘๘๐	๐	๑	-	-	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๑๙๕,๐๘๐	๑๙๕,๐๘๐	๑๙๕,๐๘๐	๑๙๕,๐๘๐ (๑๖,๔๘๐)
๕๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)
๕๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)
<b>กองช่าง (๑๕)</b>																
๕๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๐๖,๒๒๐ (๓๖,๖๒๐)
๕๙	วิศวกรโยธา	ป.๓./ช.ก.	๑	๐	๐	๐	๑	+๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐ (๒๓,๘๒๐)
๖๐	นายช่างโยธา	ป.๒./ช.ง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๕๒,๐๘๐ (๒๓,๘๒๐)
๖๑	นายช่างโยธา	ป.๒./ช.ง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐ (๒๓,๘๒๐)
๖๒	เจ้าพนักงานประปา	ป.๒./ช.ง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐ (๒๙,๐๗๐)
๖๓	นายช่างสำรวจ	ป.๒./ช.ง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๑๘๐	๓๐๗,๑๘๐	๓๐๗,๑๘๐	๓๐๗,๑๘๐ (๒๓,๘๒๐)
๖๔	นายช่างไฟฟ้า	ป.๒./ช.ง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๑๘๐	๓๐๗,๑๘๐	๓๐๗,๑๘๐	๓๐๗,๑๘๐ (๒๓,๘๒๐)
<b>พนักงานจ้าง</b>																
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๘๖,๒๔๐	๐	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๓,๘๐๐	๑๙๓,๘๐๐	๑๙๓,๘๐๐	๑๙๓,๘๐๐ (๑๕,๕๒๐)
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๖,๓๖๐	๐	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๓,๙๒๐	๑๙๓,๙๒๐	๑๙๓,๙๒๐	๑๙๓,๙๒๐ (๑๕,๕๒๐)
๖๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖๕,๘๔๐	๐	๑	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๒,๕๖๐ (๑๓,๘๒๐)
๖๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๗๕,๓๖๐	๐	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๒,๔๔๐	๑๘๒,๔๔๐	๑๘๒,๔๔๐	๑๘๒,๔๔๐ (๑๓,๘๒๐)
๖๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๒๑,๙๒๐	๐	๑	-	-	๕,๒๖๐	๕,๒๖๐	๕,๒๖๐	๑๒๗,๑๘๐	๑๒๗,๑๘๐	๑๒๗,๑๘๐	๑๒๗,๑๘๐ (๑๐,๑๖๐)



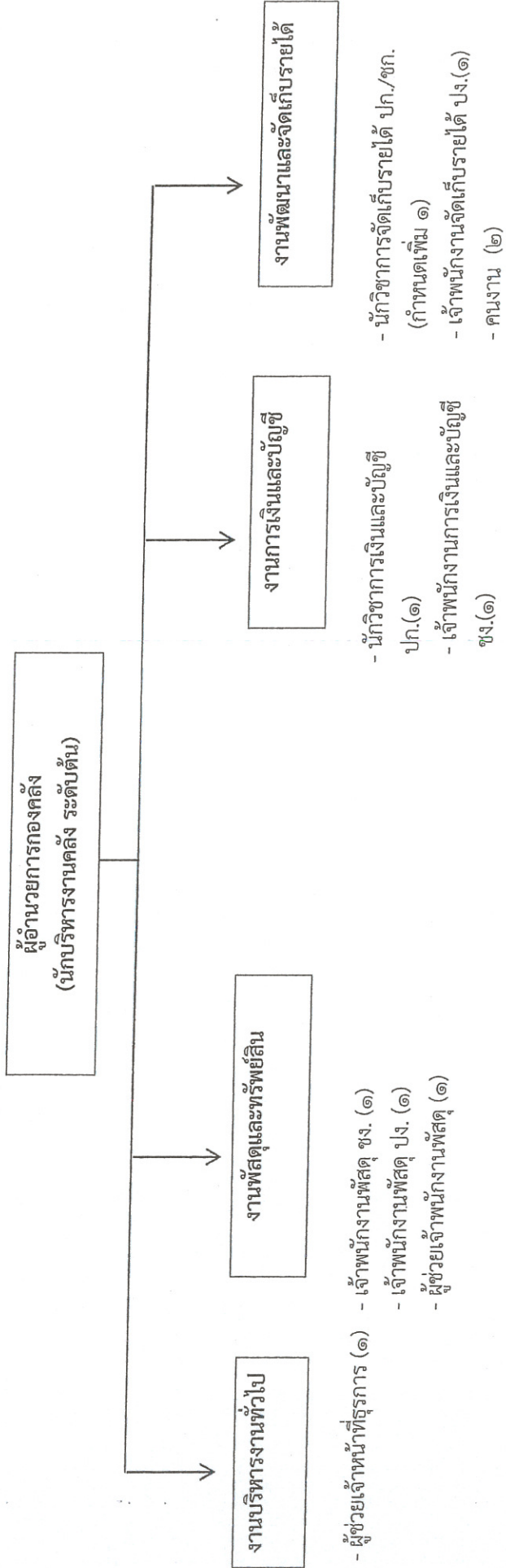
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างองค์กรแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน





โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวมทั้งหมด				
	ผู้อำนวยการต้น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างพิเศษ		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขพ	ชก.	ชก.	ชก.							อว.
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	๒	๑๐





๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลลินปูน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
แบบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลินปูน ที่ ๓๙๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายเศกสิทธิ์ ศรีสำราญ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๗๒๐ (๕๖,๕๖๐ x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๒๖,๗๒๐
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒	นายเอกสิทธิ์ หงษ์ทอง	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๕,๕๕๐ (๓๗,๙๖๐ x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๙๗,๕๕๐
๓	นายสุวัฒน์ พันธ์ศรีเรือง	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๔๒๙,๒๕๐ (๓๕,๗๖๐ x๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๕๐
๔	นางประภัสสร อนุกุล	ร.บ.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๔๗๐ x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๕๐
๕	นายรินทร์ นียมแก้ว	น.ม. (นิติศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๓๑๗,๕๕๐ (๒๖,๔๖๐ x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๕๐
๖	นางหฤทัย สันต้า	ว.ท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๗	นางสาวฉัตรกร ขาวเข้ม	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๘	นางสาวสุชานัญ อ่องบุญ	ศ.บ. (การบริหารการศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๙	นางสาวสุพรรณษา เกตุแก้ว	ศ.บ. (การท่องเที่ยวและโรงแรม)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐ x๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๑๐	นายประเสริฐ สม้อ	ว.ท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๗๕,๐๕๐ (๒๒,๙๒๐ x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๕๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ				
๑๑	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโคกมะม่วง	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-
๑๒	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านเมรัย	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-
๑๓	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านควนนิคม	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-
๑๔	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านคลองน้ำเย็น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-
๑๕	ว่าที่ร.ต.หญิงจันทิมา นวลปาน	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๑	ครู (คศ.๒)	-	ครู (คศ.๒)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๑	ครู (คศ.๒)	-	-	-	๓๖๒,๘๘๐ (๓๐,๒๔๐ x๑๒)	-	-	๓๖๒,๘๘๐ (เงินอุดหนุน)
๑๖	นางสาวชญานันท์ กุลน้อย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๒	ครู (คศ.๒)	-	ครู (คศ.๒)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๒	ครู (คศ.๒)	-	-	-	๓๘๔,๐๐๐ (๓๒,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๓๘๔,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)
๑๗	นางสาวพันทิพา นานสนธิ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๓	ครู (คศ.๒)	-	ครู (คศ.๒)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๓	ครู (คศ.๒)	-	-	-	๓๘๖,๘๘๐ (๓๒,๒๔๐ x๑๒)	-	-	๓๘๖,๘๘๐ (เงินอุดหนุน)
๑๘	นางกัญญา ชูเจริญ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๔	ครู (คศ.๒)	-	ครู (คศ.๒)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๔	ครู (คศ.๒)	-	-	-	๓๖๙,๒๔๐ (๓๐,๗๖๐ x๑๒)	-	-	๓๖๙,๒๔๐ (เงินอุดหนุน)
๑๙	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๕	ครู	-	ครู	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๕	ครู	-	-	-	-	-	-	-ว่าง- (เงินอุดหนุน)
๒๐	นางศิริพร ไชยภูมิ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๖	ครู (คศ.๒)	-	ครู (คศ.๒)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๖	ครู (คศ.๒)	-	-	-	๓๑๓,๘๐๐ (๒๖,๑๕๐ x๑๒)	-	-	๓๑๓,๘๐๐ (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ของเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๑	นางนฤมล ไนระมัด	ร.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐	
๒๒	นางอ่อนมณฑล เข็มมคัลย	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐	
๒๓	นางนฤมล ชัยสงคราม	ค.อ.บ. (วิศวกรรมอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๙๕,๖๐๐ (๑๖,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๕,๖๐๐	
๒๔	นางสุพรรณษา พิเศษศรีเรือง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๒๐๗,๐๐๐ (๑๗,๒๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๗,๐๐๐	
๒๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๒๖	นายสมบุญณ์ บัวน้อย	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๐,๑๒๐ (๑๕,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๑๒๐	
๒๗	นายบัญญัติ จรุงเสียว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๒๘	นายสมยศ ศิริรัตน์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๔๒,๖๘๐ (๑๑,๘๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๒,๖๘๐	
๒๙	นายวีรัตน์ รัตนจันทร์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๐,๖๘๐ (๑๐,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๐,๖๘๐	
๓๐	นายวิเชียร เมืองโงม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๓๑	นายธีรศักดิ์ ชาติทอง	ปวช. (ยานยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑๗,๒๕๐ (๙,๗๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๗,๒๕๐	
๓๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-	-ว่าง- (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การอบรมครั้งแรก				การอบรมครั้งใหม่				ของเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
๓๓	นางสาวกาญจนา บุญคง	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๔,๕๖๐ (เงินอุดหนุน)	
๓๔	นางสาวจรีพร ธรรมฤทธิ์	ปวศ. (การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๑,๖๔๐ (๑๓,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๑,๖๔๐ (เงินอุดหนุน)	
๓๕	นางสาวพัชรี คงฤทธิทอง	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๘,๗๒๐ (๑๔,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๘,๗๒๐ (เงินอุดหนุน)	
๓๖	นางอรภาภรณ์ หล่อพันธ์	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (เงินอุดหนุน)	
๓๗	นางสาวปิยวรรณ สวัสดิ์วงศ์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๔,๘๘๐ (๑๓,๗๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๔,๘๘๐ (เงินอุดหนุน)	
๓๘	นางสาวอนุภาพ ศรีคง	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๐,๒๐๐ (๑๓,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๐,๒๐๐ (เงินอุดหนุน)	
๓๙	นางกัญญาฉัตร โพธิ์ทรัพย์	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๘,๗๒๐ (๑๔,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๘,๗๒๐ (เงินอุดหนุน)	
๔๐	นางสาวอัมรา แสนศิลา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (เงินอุดหนุน)	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๔๑	นายโยธิน นิลอุปถัมภ์	ป.๖	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๒	นางวรรณิ สมบัติ	ม.๓	-	คนงาน	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๐	
๔๓	นายจำรัส อนันทกาญจน์	ม.๖	-	ยาม	-	ยาม	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๔	นายเอกพจน์ จรบเสียว	ปวช. (ยานยนต์)	-	คนสวน	-	คนสวน	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๕	นายศุภวัฒน์ อำนาจเจริญชัย	บธ.ป. (การจัดการ)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๐๘,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (๑๔)												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๖	นางสาววรรณิ พิษภูมิ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘๓,๒๖๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๒๖๐
๔๗	นางอรุณี คงใจศรี	บธ.บ. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๙๕,๖๕๐ (๑๖,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๕,๖๕๐
๔๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๙	นางสาวศิริวรรณ แสงพิรุณ	ปวช. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานเงินและบัญชี	ชง.	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานเงินและบัญชี	ชง.	๒๓๐,๕๐๐ (๑๙,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๐,๕๐๐
๕๐	นางสาวฉวีณัญญา ดีแก้ว	ปวส. (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานพัสดุ	ปง.	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานพัสดุ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๕๑	นางสาวลัดดาวัลย์ พรหมศิลป์	ปวส. (การเลขานุการ)	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่พนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่พนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๕๒	นางสาววิภาวิรัตน์ สุขแก้ว	ปวส. (การตลาด)	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๒	เจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๒	เจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๓	นางสาวอรินันท์ นาคฤทธิ์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๔	นางสาวอรอุมา แก้วสง	ศส.บ. (สื่อสารมวลชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๕	นายสิริยุทธศักดิ์ แก้วเจริญ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นางสาวพรนภา นิงงษา	บธ.บ. (การเงินการธนาคาร)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ของเงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน
<b>กองช่าง (๑๕)</b>										
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>										
๕๗	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ตม	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ตม	๔๓๕,๖๐๐	-
๕๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๒๘,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-
๕๙	นายปิยวัฒน์ นาควงศ์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๕,๖๒๐ x๑๒)	-
๖๐	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๓๕๑,๒๖๐ (๒๘,๔๓๐ x๑๒)	-
๖๑	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-
๖๒	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-
๖๓	นายพิชิต หนูคง	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ช.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ช.ง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๖๔	นายวินัย หนูทองแก้ว	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๖,๒๔๐ (๑๕,๕๒๐ x๑๒)	-
๖๕	นางสาวกมลศรี นามสนธิ์	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๖,๓๖๐ (๑๕,๕๓๐ x๑๒)	-
๖๖	นายสุพจน์ ชัยสุวรรณ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๕,๘๔๐ (๑๓,๘๒๐ x๑๒)	-
๖๗	นายสุภชัย ขวัญเดือน	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๗๔,๓๖๐ (๑๔,๕๓๐ x๑๒)	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
๖๘	นายประวิทย์ ทิพย์ลาย	ปวช. (ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๒๑,๙๒๐ (๑๐,๑๖๐ x๑๒)	-	-	-	๑๒๑,๙๒๐	
๖๙	นายดิลล ชูโชติ	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๐	นายแสวง จongsักดิ์	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๑	นายโกวิท จันทรมณี	วท.ป. (การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>														
พนักงานส่วนตำบล														
๗๒	-ว่าง-	-		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก.	๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก.	๓๒๒,๙๒๐ (๒๖,๙๒๐ x๑๒)	-	-	-	๓๒๒,๙๒๐	ว่างเดิม

## 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 ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

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

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

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

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

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

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

ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว  
ระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการ  
ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วน  
ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

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

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงาน  
ส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากร  
ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

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

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วน  
ตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

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

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

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายภาคภูมิ ตินพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน  
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ดังนี้

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

ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงงานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๖ งาน ดังนี้

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

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

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

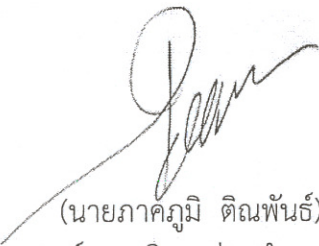
บำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติ งานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

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

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

  
(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 ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ 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	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๕	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	
๗	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๘	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกมะม่วง					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ดี ต่อเมื่อได้รับแจ้ง การจัดสรร งบประมาณฯ
๑๒	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๑	
๑๓	ครู	วิชาการ		๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๕	-ว่าง-

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	- 76.	
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	- 81(๑๖๕๐-ก)	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	-ว่าง-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมรัย					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ที่ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง การจัดสรร งบประมาณ
๑๘	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๒	
	พนักงานจ้าง					
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	- ๓๐๘(๕)	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	- ๖๕	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนนิคม					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ที่ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง การจัดสรร งบประมาณ
๒๒	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๖	
	พนักงานจ้าง					
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	- ๔๖๖.	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	- ๕๐.๕๓๖๖๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองน้ำเย็น					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ที่ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง การจัดสรร งบประมาณ
๒๖	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๓	
๒๗	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๔	
	พนักงานจ้าง					
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	- 11๐	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	- ๖๖.	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	-ว่าง-
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๖	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๓๗	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๓๘	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๓๙	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๔๐	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๑	ภารโรง	-	-	๑	-	
๔๒	คนงาน	-	-	๑	-	
๔๓	คนงาน			๑		
๔๔	ยาม	-	-	๑	-	
๔๕	คนสวน	-	-	๑	-	
	กองคลัง (๐๔)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๔๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๔๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๔๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม
๔๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
๕๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๖ ปี
๕๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	
๕๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน  
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ครั้งที่ ๑ รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ครั้งที่ ๑ รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรากำลัง	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๕	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	
๗	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๘	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	พง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกมะม่วง					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณฯ
๑๒	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๑	
๑๓	ครู	วิชาการ		๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๕	-ว่าง-

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	-ว่าง-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมรัย					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้อีก ต่อเมื่อได้รับแจ้ง การจัดสรร งบประมาณฯ
๑๘	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๒	
	พนักงานจ้าง					
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนนิคม					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้อีก ต่อเมื่อได้รับแจ้ง การจัดสรร งบประมาณฯ
๒๒	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๖	
	พนักงานจ้าง					
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองน้ำเย็น					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้อีก ต่อเมื่อได้รับแจ้ง การจัดสรร งบประมาณฯ
๒๖	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๓	
๒๗	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๖๔	
	พนักงานจ้าง					
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	-ว่าง-
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๖	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๓๗	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๓๘	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๓๙	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๔๐	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๑	ภารโรง	-	-	๑	-	
๔๒	คนงาน	-	-	๑	-	
๔๓	คนงาน			๑		
๔๔	ยาม	-	-	๑	-	
๔๕	คนสวน	-	-	๑	-	
	กองคลัง (๐๔)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๔๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๔๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๔๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๔๙	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก/ชก	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม
๕๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๕๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	
๕๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๕๖	คนงาน	-	-	๑	-	
๕๗	คนงาน	-	-	๑	-	
	กองช่าง (๐๕)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๕๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๕๙	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง
๖๐	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
๖๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-ว่าง-
๖๒	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๖๓	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	-ว่าง-
๖๔	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๖๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๖๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๖๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๗๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	-	
๗๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	-	
๗๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๗๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-ว่าง-

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายภคภูมิ ตีณพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน