



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหุ่เตา  
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## 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

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร ทั้งยังเป็นแนวทางในการบรรจุ แต่งตั้ง การจ้าง การพัฒนาบุคลากร และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา แล้วจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน ผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารจัดการประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนบรรลุซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	
สารบัญ.....	
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล	๔๕
๑๔. ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา	
- ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล	
- คำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี	



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

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

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

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

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

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสำราญ โพธิ์โพ้น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

### องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

#### ๑. หลักการและเหตุผล

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

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครบกำหนดในวันที่ 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 ประกาศคณะกรรมการ...

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำ แผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขใน การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

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

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล



### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ที่ ๑๔๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา	เป็นประธานกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๕. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๕ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

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. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ค่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

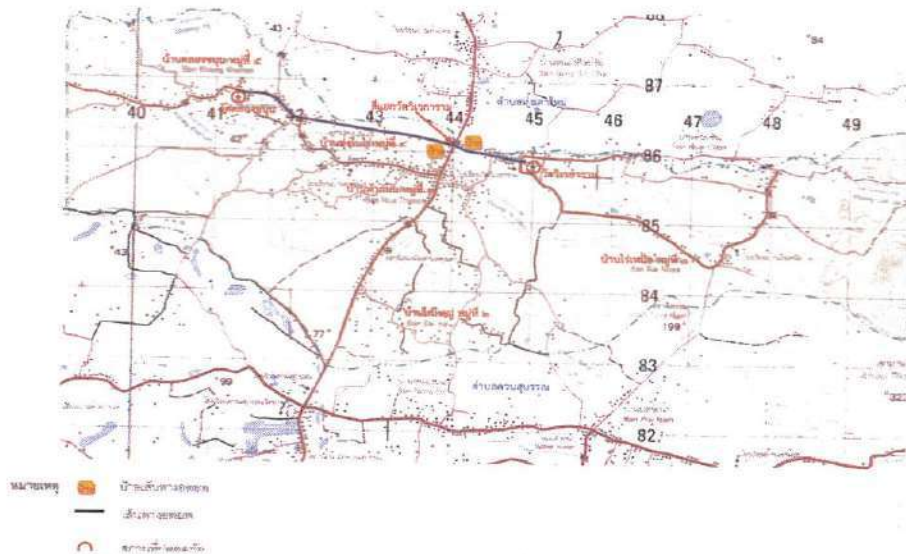
## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา มีความครบถ้วน สมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนี้

### ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา

#### ๑. สภาพทั่วไป

๑.๑. ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาเลขที่ ๕๕/๖ หมู่ที่ ๑ ตำบลทุ่งเตา อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งขึ้นเมื่อปี ๒๕๔๐ อยู่ในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ห่างจากอำเภอบ้านนาสาร ประมาณ ๑๔ กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ ๒๗ กิโลเมตร



๑.๒ เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา มีเนื้อที่ประมาณ ๓๙.๐๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๓,๑๒๕ ไร่

๑.๓. ลักษณะภูมิประเทศ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม บางส่วนเป็นที่ราบสูงและภูเขา จึงเหมาะสำหรับการทำสวนยางพาราและสวนผลไม้ ประชากรส่วนใหญ่จึงประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม โดยมีผลผลิตที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา เงาะ ลองกอง มังคุด ทุเรียน ฯลฯ

#### ๑.๔ อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อ ตำบลทุ่งเตาใหม่	อำเภอบ้านนาสาร	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศใต้	ติดต่อ ตำบลควนสุบรรณ	อำเภอบ้านนาสาร	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันออก	ติดต่อ ตำบลลำพูน	อำเภอบ้านนาสาร	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อ ตำบลนาใต้	อำเภอบ้านนาเดิม	จังหวัดสุราษฎร์ธานี



**๑.๕ เขตการปกครอง**

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น ๕ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑	บ้านหัวถนน	ผู้ใหญ่บ้าน	นายยงยุทธ	วิสามาศ
หมู่ที่ ๒	บ้านไสใหญ่	ผู้ใหญ่บ้าน	นายศุภชัย	ยุทธพิมุข
หมู่ที่ ๓	บ้านไร่เหนือ	กำนัน	นายณรงค์	อินทร์ชัย
หมู่ที่ ๔	บ้านทุ่งโนนไร่	ผู้ใหญ่บ้าน	นายเกียรติศักดิ์	นาคทุ่งเตา
หมู่ที่ ๕	บ้านคลองขนุน	ผู้ใหญ่บ้าน	นายพิพัฒน์	คงทรัพย์

**๑.๖ ประชากร** (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนราษฎรอำเภอบ้านนาสาร ประจำเดือนมิถุนายน

๒๕๖๖

ประชากรทั้งสิ้น ๔,๓๓๑ คน แยกเป็นชาย ๒,๑๗๑ คน หญิง ๒,๑๖๐ คน

จำนวนครัวเรือน ๑,๗๘๒ ครัวเรือน

หมู่ที่	หมู่บ้าน/ชุมชน	ปี ๒๕๖๖			
		ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน
๑	บ้านหัวถนน	๖๐๗	๖๔๑	๑,๒๔๘	๖๘๙
๒	บ้านไสใหญ่	๒๙๘	๓๑๓	๖๑๑	๒๔๔
๓	บ้านไร่เหนือ	๓๙๑	๓๘๕	๗๗๖	๒๖๗
๔	บ้านทุ่งโนนไร่	๔๓๖	๔๓๑	๘๖๗	๓๑๓
๕	บ้านคลองขนุน	๔๓๙	๓๙๐	๘๒๙	๒๖๙
รวม ๕ หมู่บ้าน		๒,๑๗๑	๒,๑๖๐	๔,๓๓๑	๑,๗๘๒

**๑.๗ โครงสร้างพื้นฐาน**

การคมนาคม

▲ ทางน้ำ

๑. คลองยา

๒. คลองงกล้า

▲ ทางบก มีถนนในหมู่บ้าน ๖ สาย มีรถประจำทางผ่าน ๒ เส้นทาง ได้แก่ สายสุราษฎร์ฯ - นาสาร และสายสุราษฎร์ฯ - บ้านนาเดิม

▲ ข้อมูลเส้นทางคมนาคมขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านหัวถนน

- ๑.ถนนลาดยางสายหน้า อบต.ทุ่งเตา
- ๒.ถนนลาดยางสายวัดวิเวการาม - บ้านหัวถนน
- ๓.ถนนลาดยางสายบ้านหัวถนน - ปลายน้ำ
- ๔.ถนนลาดยางสายวัดวิเวการาม
- ๕.ถนนลาดยางสายขวานาอุทิศ
- ๖.ถนนลูกรังสายทอนยุง
- ๗.ถนน คสล.สายเลียบริาทอง
- ๘.ถนน คสล. สาย ซ.สันติภาพ
- ๙.ถนน คสล.สายซอยโชคชัย
- ๑๐.ถนนลูกรังสายห้วยทรายขาว
- ๑๑.ถนนลูกรังสายบ้านหัวถนน - ไล่ใหญ่
๑๒. ถนนลูกรังซอยแสนสุขชัย-ตำบลลำพูน

หมู่ที่ ๒ บ้านไล่ใหญ่

- ๑.ถนนลูกรังสายบ้านหัวถนน - ไล่ใหญ่ - ความสมบูรณ์
- ๒.ถนนลูกรังสาย ซ.กงลำ
- ๓.ถนนลูกรังสายโรงเรียนบ้านไล่ใหญ่
- ๔.ถนนลูกรังสายหนองเหียง - ไล่ใหญ่
- ๕.ถนนลาดยางสายหนองเหียง - ไล่ใหญ่
- ๖.ถนนลูกรังสายหนองสามหาบ
- ๗.ถนนลูกรังสายบ้านนายเงิน
- ๘.ถนนลูกรังสายบ้านนายบรรจง (ถนนซอย)
- ๙.ถนนลูกรังสายบ้านน้ำตม (ถนนซอย)

หมู่ที่ ๓ บ้านไร่เหนือ

- ๑.ถนนลูกรังสายประชาพัฒนา
- ๒.ถนนลูกรังสาย ซ.สมใจนึก
- ๓.ถนนลูกรังสาย ซ.เสริมสุข ๑
- ๔.ถนนลูกรังสาย ซ.เสริมสุข
- ๕.ถนนลูกรังสายควนใหม่
- ๖.ถนนลูกรังสายหน้าถ้ำพัก
- ๗.ถนนลูกรังสายหลังถ้ำพัก
- ๘.ถนนลูกรังสายหลังถ้ำพัก - ถ้ำพัก
- ๙.ถนนลูกรังสายหลังถ้ำพัก - ควนใหม่
- ๑๐.ถนนลาดยางสายไร่เหนือ - ปลายน้ำ
- ๑๑.ถนนคอนกรีต สายไร่เหนือ - ถ้ำพัก
- ๑๒.ถนนลาดยางสายวัดวิเวการาม - ไร่เหนือ - ถ้ำพัก

๑๓. ถนนลาดยางสายวัดวิเวการาม - ประชาพัฒนา
๑๔. ถนนลาดยางสายไร่เหนือ - ถ้ำพิก
๑๕. ถนนลูกรังซอยพี่น้อง
๑๖. ถนนลูกรังซอยร่วมมิตร

#### หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งโนนไร่

๑. ถนนคอนกรีตสายโรงเรียนทุ่งโนนไร่
๒. ถนนลาดยางสายทุ่งเตา - นาเดิม
๓. ถนนลาดยางสายสามแยกทุ่งโนนไร่ - เคี่ยมงาม
๔. ถนนลาดยางสายวังแร่
๕. ถนนลูกรังสาย ซ. ๑๙๙๙
๖. ถนนลูกรังซอยร่วมใจพัฒนา
๗. ถนนลูกรังสาย ซ. มิตรสัมพันธ์
๘. ถนนลูกรังสายหนองคล้า - เหมืองบัว
๙. ถนนลูกรังสายทุ่งทอง - หนองคล้า
๑๐. ถนนลูกรังซอยเจริญทรัพย์

#### หมู่ที่ ๕ บ้านคลองขนุน

๑. ถนนลาดยางสายทุ่งเตา - บ้านนาเดิม
๒. ถนนลาดยางสาย ซ. วาสนา
๓. ถนนลูกรังสาย ซ. วังค้ำควา
๔. ถนนลูกรังสายคลองขนุน - ควนสำราญ
๕. ถนนลูกรังสายคลองขนุน - ชุนราษฎร์
๖. ถนนลูกรังสายหนองพลี
๗. ถนนลูกรังสายวังเตา - เคี่ยมงาม

#### - การไฟฟ้า

ไฟฟ้าเข้าถึง ๕ หมู่บ้าน ใน หมู่ที่ ๒, ๔ ยังเข้าไม่ถึงถึงเต็มทุกพื้นที่

#### - การประปา

ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑๑ แห่ง (แบบประปานครหลวง มี ๕ ตัว และแบบถังแชมเปญ มี ๖ ตัว)

#### - โทรศัพท์

สถานีโทรคมนาคม DTAC	-	แห่ง
สถานีโทรคมนาคม TRUE	๑	แห่ง
สถานีโทรคมนาคม AIS	๑	แห่ง
สถานีโทรคมนาคม TOT	๑	แห่ง



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ 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 โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (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 การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (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 ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (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 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุงเตาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙



๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคต  
ขององค์การบริหารส่วนทุ่งเตา

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p><b>๑.ระบบการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ</li> <li>- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน</li> <li>- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล</li> <li>- มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ</li> </ul> <p><b>๒.ระบบข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ</li> </ul> <p><b>๓.อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่</li> <li>- ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง</li> </ul> <p><b>๔.การเงิน/งบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	<p><b>๑.ระบบการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ตามไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน</li> <li>- พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั้งถึง</li> <li>- ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร</li> <li>- ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม</li> </ul> <p><b>๒.ระบบข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.อัตรากำลัง (พนักงาน/ลูกจ้าง)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีบุคลากรไม่เพียงพอตามภารกิจงาน</li> </ul> <p><b>๔.การเงิน/งบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง</li> </ul>

๕.๓ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา (SWOT ANALYSIS)

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

**จุดอ่อน (Weakness)** องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ล่าช้าต่อการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทางราชการส่วนกลางมาล่าช้า และขาดสายงาน

**โอกาส (Opportunities)** องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย มีนโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐที่ชัดเจน และประชาชนในชุมชนมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันฉันท์เครือญาติ

**อุปสรรค (Threats)** นโยบายทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน นโยบายบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

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

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

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

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) 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) การบำรุง...

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

## ๖.๒ 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.๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

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

/(๑) การจัดให้มี...

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ 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 (๑๙))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน  
ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

สำหรับปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. กรณี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ  
จากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา  
กำหนดกรอบตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา โดยระบุในหมายเหตุในรายการว่า  
การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่นแล้ว

๒. การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง เป็นผู้ช่วยครูผู้ช่วย  
จากเดิมชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ เป็นผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จึงแก้ไขใหม่เป็นผู้ช่วยครู  
ผู้ช่วย

๓. ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ เรื่อง  
หารือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป  
เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๕๕๖ เรื่อง  
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่  
๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ  
ตำแหน่ง การจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างตามลักษณะงานและกลุ่มงานลูกจ้างใหม่ และสำหรับลูกจ้างองค์การ  
บริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งกำหนดตำแหน่งนอกเหนือจากท้ายประกาศนี้ และมีลักษณะงานตรงหรือ  
เกี่ยวข้องเกือบหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ตำแหน่งใด กลุ่มงานใด ก็ให้  
ปรับปรุงไปเป็นตำแหน่งและกลุ่มงานนั้น โดยกำหนดตำแหน่งให้ตำแหน่ง คนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบใน  
การปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย ดังนั้น กรณีการกำหนด  
ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรถือปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป  
เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน  
๒๕๕๖ โดยใช้ชื่อตำแหน่งว่า คนงาน ต่อไป

๔. ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ  
จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓)  
พ.ศ. ๒๕๖๕ จากเดิมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ชื่อตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ยกเลิกให้ใช้  
ชื่อตำแหน่งครูผู้ช่วย แทน

๕. ตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ ๔๐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/๙๓๙๒ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓) ข้อ ๒. การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็น สำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนด กอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ระดับต้น ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญให้สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน สำหรับการกำหนด ฝ่ายให้กำหนดประเภทอำนาจการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย(นักบริหารงาน... ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงานโดยตำแหน่ง ประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภท วิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา มี ๑ ส่วนราชการ ที่ไม่ครบตาม หลักเกณฑ์ สำหรับกองช่าง ต้องกำหนดสายปฏิบัติ ตำแหน่งประเภทวิชาการ เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ประเภททั่วไป เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็นการบริหารราชการตามกฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	สำนักปลัด	๑๐	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา - พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา
๔	กองคลัง	๓	
๕	กองช่าง	๔	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา กำหนดใหม่ ๒ อัตรา คือ ๑) วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา ๒) นายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	
รวม		๑๙	

## ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๕ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	๑	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา
๒	กองคลัง	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา
๓	กองช่าง	๑	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา
รวม		๕	

## ๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	๑	
๒	กองคลัง	-	
๓	กองช่าง	๓	
รวม		๔	



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๘ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงินงานทำงบทดลองประจำปี และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานพัฒนารายได้
- ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณการราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำเป็นประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

**๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานกิจการสภา</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p>๑.๔ งานนิติการ - งานการสอบสวน - งานบริการกฎหมาย</p> <p>๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๘ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกีฬาและันทนาการ - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</p>	<p>๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานกิจการสภา</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p>๑.๔ งานนิติการ - งานการสอบสวน - งานบริการกฎหมาย</p> <p>๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๘ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกีฬาและันทนาการ - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. ๒. กองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p><b>๒.๑ งานพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือน และภาษีป้าย</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน</li> <li>- งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน</li> <li>- งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่</li> <li>- งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม</li> <li>- งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน</li> <li>- งานจัดทำรายงานเสนองานทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเบิกจ่าย รับ นำส่ง เก็บรักษาเงินและเอกสารแทนการเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา</li> <li>- งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ</li> <li>- งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ</li> <li>- งานจัดทำงบทดลองประจำปีประจำปี</li> <li>- งานจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานจัดทำบัญชีทุกประเภท</li> <li>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายทุกประเภท</li> <li>- งานตรวจสอบบัญชี</li> <li>- งานวิชาการด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุ</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ</li> <li>- งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ทรัพย์สิน</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบการรับ จ่ายพัสดุ</li> <li>- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p><b>๒.๑ งานพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือน และภาษีป้าย</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน</li> <li>- งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน</li> <li>- งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่</li> <li>- งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม</li> <li>- งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน</li> <li>- งานจัดทำรายงานเสนองานทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเบิกจ่าย รับ นำส่ง เก็บรักษาเงินและเอกสารแทนการเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา</li> <li>- งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ</li> <li>- งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ</li> <li>- งานจัดทำงบทดลองประจำปีประจำปี</li> <li>- งานจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานจัดทำบัญชีทุกประเภท</li> <li>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายทุกประเภท</li> <li>- งานตรวจสอบบัญชี</li> <li>- งานวิชาการด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุ</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ</li> <li>- งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ทรัพย์สิน</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบการรับ จ่ายพัสดุ</li> <li>- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซม ทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ และอื่น ๆ - งานแผนปฏิบัติงานประจำปี - งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูล ด้านวิศวกรรม - งานจัดเก็บและทดสอบ - งานควบคุมอาคารตามกฎหมาย</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๓. กองช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ และอื่น ๆ - งานแผนปฏิบัติงานประจำปี - งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลด้าน วิศวกรรม - งานจัดเก็บและทดสอบ - งานควบคุมอาคารตามกฎหมาย</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน</p>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

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	-	-	-	
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๒.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖.นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.ทุ่งเตา</b>								
๑๐. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑.ครู (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑.ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๔. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๖. นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. คนงานทั่วไปประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๖	๘	๘	๘	+๒	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๒๖	๒๙	๒๙	๒๙	+๓			

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัด	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	
๓	กองคลัง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๔	กองช่าง	๖	๘	๘	๘	+๒	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-			
รวม		๒๖	๒๙	๒๙	๒๙	+๓	-		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน	จำนวน 月薪 (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายวิทวัส สิลปพรหมมาก ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗,๓๘๐ (๗,๐๐๐x๖)	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๗๖๒,๗๔๐	
๒	<b>สภานักปลัด (๑๑)</b> นายสุสิงห์ แก้วเชื้อ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔,๑๑๐ (๓,๕๐๐)	๑	๔๐๙,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๖,๙๖๐	
๓	นางสาววิลาสินี เพชรกลับ นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๓,๕๖๐	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๖,๗๒๐	
๔	นางสาวนันทา จาระนูน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๘,๐๓๐	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๓๖๖,๔๒๐	
๕	<b>-ว่าง-</b> นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	-	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๖	<b>-ว่าง-</b> นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	-	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	<b>-ว่าง-</b> นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	-	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	ว่างเต็ม



๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ขาด ว่าจะต้องมี ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตรากำหนด (เพิ่ม/ลด)	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	เงินประจำ ตำแหน่ง			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘	นายบรรณศักดิ์ แก้วเพชร เจ้าพนักงานป้องกัน	ปฏิบัติงาน	๑๒,๒๒๐	๑	๑๔๖,๒๔๐		๑	-	๒,๑๒๐	๖,๑๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐		
๙	นางปวีศา มีขาว เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕,๑๔๐	๑	๑๘๑,๒๘๐		๑	-	๖,๗๖๐	๗,๔๔๐	๗,๕๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐		
๑๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ทุ่งเตา -JIN-															
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๑	๔๔๙,๔๔๐		๑	+๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๑๑	นางสาววิภา นาคทุ่งเตา ครู	ศศ.๒	๓๐,๐๓๐	๑	๐		๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๑๒	นางสุรามา ไชยยศ ครู	ศศ.๒	๒๘,๐๑๐	๑	๐		๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๑๓	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> นางสาวรุ่งอรุณ ณรงค์มี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๘๕๐	๑	๑๖๕,๘๔๐		๑	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	๑๘๖,๗๒๐		
๑๔	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> นายวิฑิตย์ เมื่องกา นักการภารโรง	-	๙,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ขาด ว่าจะต้องมีใน ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑๕	นางอรวิภา คุชฌิมุข ผู้อำนวยการกองคลัง (มีบริษัทรถรายนการคลัง)	ต้น	๓๙,๖๓๐ (๓,๕๐๐)	๑	๓๙,๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๕๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๕๐	๕,๒๖,๘๐๐	๕,๔๘,๕๒๐	๕,๖๘,๗๖๐			
๑๖	นางพวงพรม โปอินทร์ นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๓,๕๖๐	๑	๔๐,๒๗๒๐		๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔,๑๖,๑๖๐	๔,๒๗,๒๕๐	๔,๔๒,๓๒๐			
๑๗	น.ส.ณิชนกต์ ชำนาญเนตร เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๒,๒๒๐	๑	๑๕๖,๖๕๐		๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑,๕๒,๗๒๐	๑,๕๘,๗๖๐	๑,๖๕,๑๒๐	ว่างเดิม		
๑๘	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> นางสาวสุพิชิตา หนูเยาว์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๕,๐๕๐	๑	๑๘๐,๖๐๐		๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑,๘๗,๙๒๐	๑,๙๕,๔๘๐	๒,๐๓,๕๐๐			
๑๙	นางอรวิภา คงทรัพย์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗,๐๖๐	๑	๒๐๔,๗๒๐		๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒,๑๓,๐๐๐	๒,๒๑,๕๒๐	๒,๓๐,๕๐๐			
๒๐	นางสาววราพร เดชขมา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๒,๗๐๐	๑	๑๕๔,๘๘๐		๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๔๕๐	๖,๗๒๐	๑,๖๑,๐๕๐	๑,๖๗,๕๒๐	๑,๗๕,๒๕๐			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ขาด ว่าจะต้องมีใน ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	เงินประจำ ตำแหน่ง		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๒๑	นางสาว ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	๑	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๒	นายอนันต์ สังกะเสน นายช่างโยธา	ชง.	๒๖,๑๒๐	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	-	-	๑๐,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๓๖๐	๓๒๕,๓๖๐	๓๒๕,๕๖๐	๓๒๖,๕๖๐	
๒๓	นางสาว วิศกรโยธา	ป.ก./ชก.	-	๑	๐	-	๑	๑	-	-	๓๕๕,๓๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๖๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๗๙,๓๖๐	กำหนดเพิ่ม
๒๔	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก./ชง.	-	๑	๐	-	๑	๑	-	-	๒๕๗,๙๐๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๖๒,๖๒๐	๒๖๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๒๕	พนักงานช่างควบคุมการกิจ นายสุรศักดิ์ ชัยยศ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔,๗๕๐	๑	๑๒๗,๕๕๐	-	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๑๔๔,๖๕๐	๑๕๒,๑๕๐	๑๕๙,๖๕๐	
๒๖	นายจัญญ์ สีนดา พนักงานช่างเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถเข็น)	-	๙,๐๐๐	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๘๙,๐๐๐	๑๘๙,๐๐๐	๑๘๙,๐๐๐	
๒๗	นายโศภณวิฑูร์ ชลุมณี คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๘๙,๐๐๐	๑๘๙,๐๐๐	๑๘๙,๐๐๐	

๙. การกระจายเกี่ยวข้องกับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องมี ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า		อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จำปรวม (๓)			หมายเหตุ		
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	จำนวน ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙
๒๔	นายวิรุฑ มีแก้ว คนงานประจำระยะ	-	๙,๐๐๐	๑	๑๙๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๓๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๒๕๖๙			
๒๕	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) -ว่าง- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๒๕๖๙	ว่างเต็ม		
(๔)	รวม			๒๙	๖,๘๒๒,๑๒๐		๒๙	๒๙	๒๙	+๘	-	๘๖๘,๖๘๐	๒๓๙,๑๐๐	๒๕๖,๗๐๐	๗,๘๕๒,๙๔๐	๘,๑๒๕,๗๕๐	๒๕๖๙			
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

**หมายเหตุ** ฐานการคำนวณร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๓๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณ ปี ๒๕๖๗  $(๓๒,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕) / ๑๐๐ = ๑,๖๐๐,๐๐๐$   $(๓๒,๐๐๐,๐๐๐ + ๑,๖๐๐,๐๐๐) = ๓๓,๖๐๐,๐๐๐$

ฐานการคำนวณ ปี ๒๕๖๘  $(๓๓,๖๐๐,๐๐๐ \times ๕) / ๑๐๐ = ๑,๖๘๐,๐๐๐$   $(๓๓,๖๐๐,๐๐๐ + ๑,๖๘๐,๐๐๐) = ๓๕,๒๘๐,๐๐๐$

ฐานการคำนวณ ปี ๒๕๖๙  $(๓๕,๒๘๐,๐๐๐ \times ๕) / ๑๐๐ = ๑,๗๖๔,๐๐๐$   $(๓๕,๒๘๐,๐๐๐ + ๑,๗๖๔,๐๐๐) = ๓๗,๐๔๔,๐๐๐$

ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

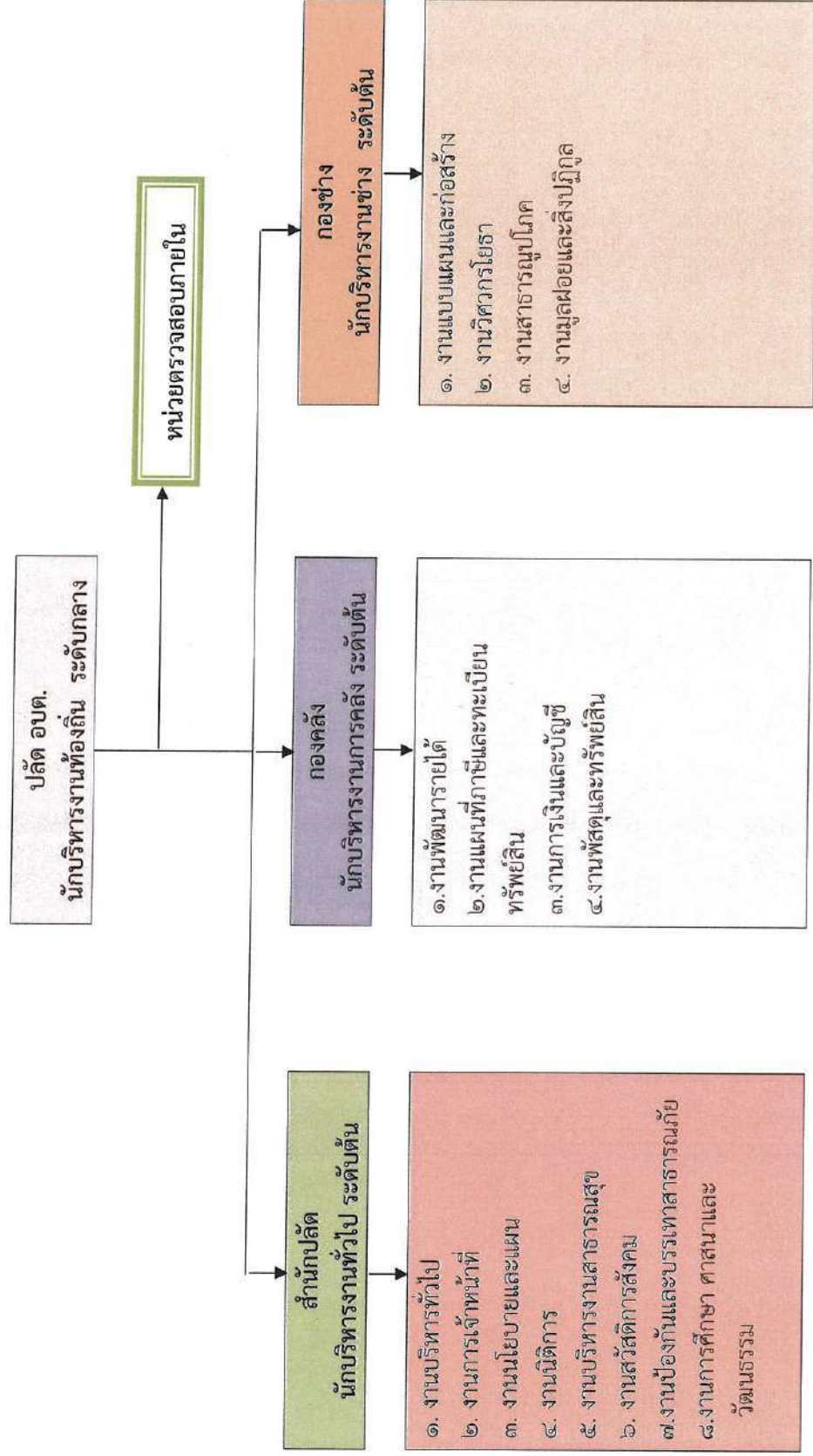
ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙

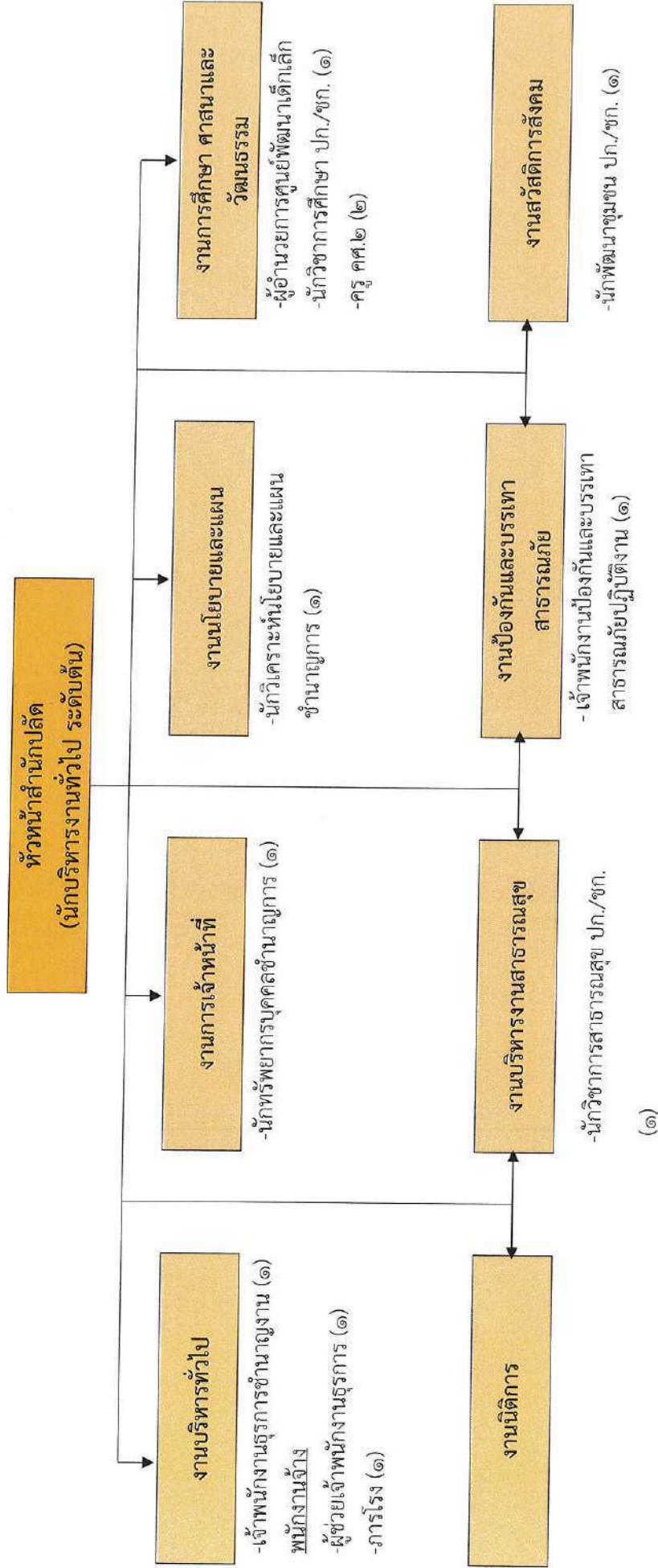


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา

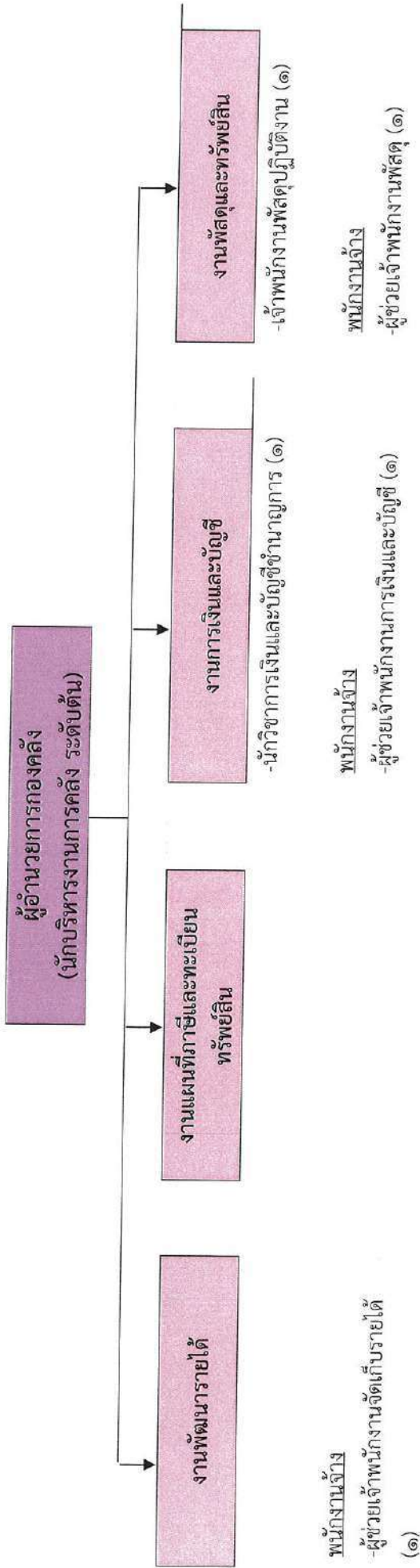


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวมทั้งหมด					
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)		พนักงานจ้างพิเศษ				
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ชก.	ชก.					อว.	ชง.	ปง.	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๓	-	-	๑	๒	-	๑	-	๑	๑๓

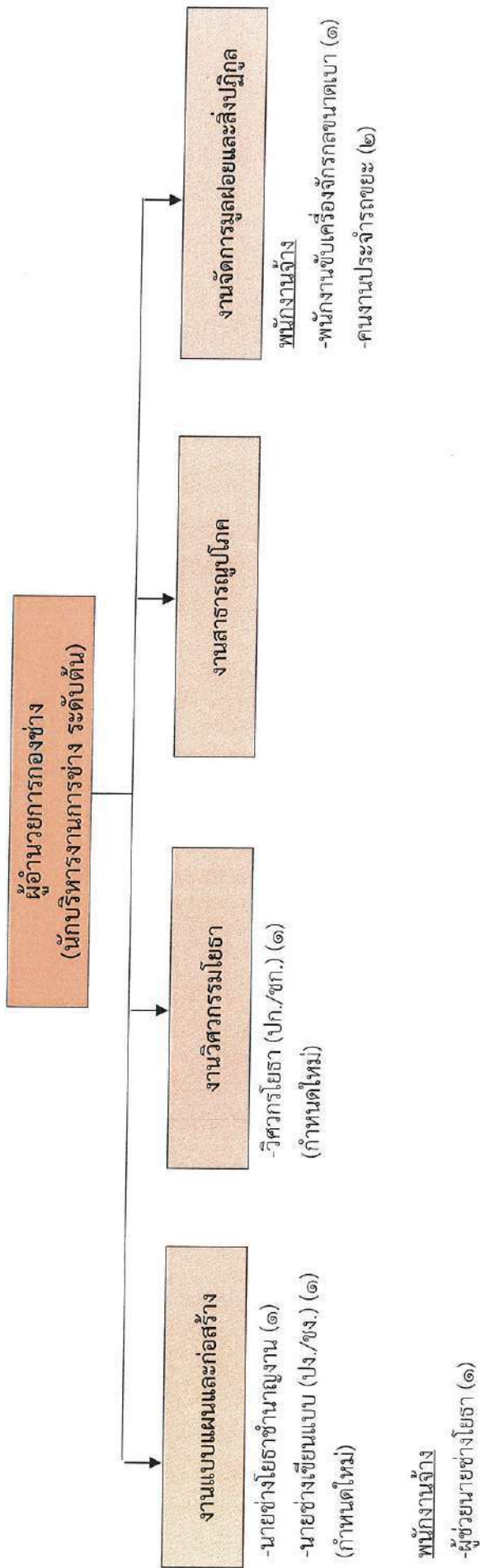
โครงสร้างขององค์กร



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)														
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานครู		รวมทั้งหมด				
	สูง	กลาง	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ขง.	ปง.	ครู		ครูผู้ดูแลเด็ก			
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	๖



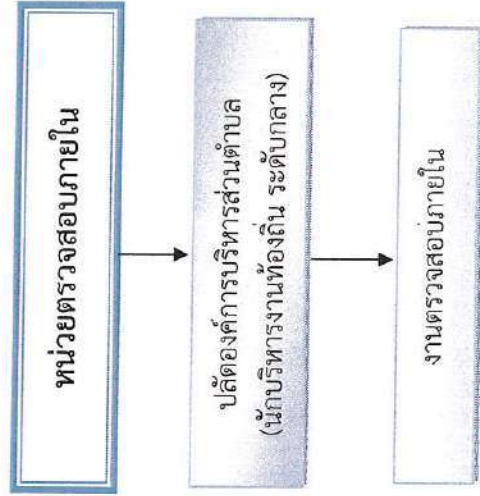
โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวมทั้งหมด						
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างพิเศษ		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป			
	สูง	กลาง	ชพ.	ชก.	ชก.	ปภ.	อว.	ชง.							ปง.		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒	-	-	๑	-	๓	๘



### โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ				
๑	นายทวิศักดิ์ ศิลปพรหมาก	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๖๗-๗๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.ทุ่งเตา (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	บพ.		๖๗-๗๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.ทุ่งเตา (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	บพ.		๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐		
<b>สำนักปลัด (๑๑)</b>																	
	นายบริษัทรพี																
๒	นายสุรสิทธิ์ แก้วเชื้อ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๗๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	อท.		๖๗-๗๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	อท.		๓๕,๑๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๐๘,๓๖๐	
	นายถนอมจันทร์																
๓	น.ส.วิไลสินี เพชรกล้า	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๗๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ชก.	วิชาการ		๖๗-๗๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ชก.	วิชาการ		๔๐๖,๗๕๐	-	-	๔๐๖,๗๕๐	
	นายโนบายและแผน																
๔	นางสาวนันทนา ขจรบุญ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๗๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	วิชาการ		๖๗-๗๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	วิชาการ		๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐	
	งานบริหารงานสาธารณสุข																
๕	-ว่าง-																
	งานสวัสดิการสังคม																
๖	นางสาวนันทิลา ชัมภกรวิษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๗-๗๑-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	วิชาการ		๖๗-๗๑-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	วิชาการ		๓๕๕,๓๖๐	-	-	-ว่างเริ่ม-	
	งานบริหารทั่วไป																
๗	นางงุศิศา มีถาว	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการรัฐกิจและวิทยาศาสตร์)	๖๗-๗๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	วิชาการ		๖๗-๗๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	วิชาการ		๑๘๐,๓๖๐	-	-	-ว่างเริ่ม-	
	งานป้องกันและบรรเทา																
๘	นายบรรดาศักดิ์ แก้วเพชร	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเครื่องกล)	๖๗-๗๑-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ก.	ทั่วไป		๖๗-๗๑-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	ทั่วไป		๑๘๑,๕๖๐	-	-	๑๘๑,๕๖๐	
	นายบองแก้วและบรรณา																
	นายบรรดาศักดิ์ แก้วเพชร	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเครื่องกล)	๖๗-๗๑-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ก.	ทั่วไป		๖๗-๗๑-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ก.	ทั่วไป		๑๕๖,๖๕๐	-	-	๑๕๖,๖๕๐	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ					
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
	ชำนาญการเงินและบัญชี																	
๑๘	นางสาวสุพัตรา หนูเอกวิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวช.) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	๑๖๖,๖๐๐			
	ชำนาญการรายได้																	
๑๙	นางอรวิภา คงทวีพร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	๒๐๕,๗๒๐			
	ชำนาญจัดและทรัพย์สิน																	
๒๐	น.ส.วราศรี เชนงาวา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	๑๕๕,๘๐๐			
กล่องช่วง (๑๕๕)																		
	พนักงานส่วนตำบล																	
๒๑	-ว่าง-		๖๗-๓-๐๕-๒๑๓๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อ.ท.	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๓๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อ.ท.	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๓๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อ.ท.	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม-
	งานวิศวกรรมโยธา																	
๒๒	-ว่าง-		๖๗-๓-๐๕-๒๑๓๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก./ชก.		๖๗-๓-๐๕-๒๑๓๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก./ชก.		๖๗-๓-๐๕-๒๑๓๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก./ชก.		๓๕๕,๗๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รูปแบบแผนและก่อสร้าง																	
๒๓	นายอนันท์ สักทองงาม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวช.) (เทคนิคการก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๓๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๒๑๓๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๒๑๓๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๓๐๓,๕๕๐ (๒๖,๑๒๐ x๑๒)	-	-	๓๐๓,๕๕๐
	-ว่าง-																	
๒๔	-ว่าง-		๖๗-๓-๐๕-๒๑๓๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๒๑๓๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๒๑๓๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
	ชำนาญโยธา																	
๒๕	นายสุศักดิ์ ชัยยศ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๗๗,๕๕๐ (๑๕,๖๓๐ x๑๒)	-	-	๑๗๗,๕๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
	งานจัดกาณูผลและสิ่งผู้ดูแล																	
๒๖	นายชัยย ลีลา	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขย)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขย)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขย)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	นายไธสมันธุ์ ชนมณี	ปวช. (ก่อสร้าง)	-	คนงานประจำขย	-	-	-	คนงานประจำขย	-	-	-	คนงานประจำขย	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขออัตราค่าจ้างเดิม				การขออัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ				
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายวิฑูรย์ มีแก้ว	ม.๓		คนงานประจำรถขยะ					คนงานประจำรถขยะ						๑๐๕,๐๐๐		
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																	
	พนักงานส่วนตำบล																
	งานตรวจสอบภายใน																
๒๙	ว่าง		๒๗-๓-๑๒-๒๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก/ชก.			๒๗-๓-๑๒-๒๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก/ชก.			๓๕๕,๒๖๐				ว่างเดิม
													(ค่ากลางเงินเดือน)				

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ 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 มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

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

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

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

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

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

ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วน อื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

#### ๑. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถาม

กับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จาก ข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชน สามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลาย ช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

#### ๒. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์

ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฏิรูประบบราชการ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและ เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุน งบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และแผนพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ได้ประกาศจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ดังนี้



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา  
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๗**

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสำราญ โพธิ์พันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา



**ภาคผนวก**