



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
อำเภอบ้านนาเดิม 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

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 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 การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๗
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง 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) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้ครบกำหนดในวันที่ 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 ทั้งที่ต้งจ่ายเงินเดือน 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 มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วน ตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำเรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ประกาศมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การ บริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วน ตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง 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 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำเรื่อง มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลทำเรื่อง

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

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทำเรื่อง

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ นายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ที่ ๒๒๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

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

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบาย และแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือน ในภาคเอกชน

นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลา (FTE) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้อง พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะใน บางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Drive เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชนานั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ : Benchmark กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

อย่างไรก็ดีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน (Driver) จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จึงได้นำข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis จากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ซึ่งประกาศใช้ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล (แผนที่ประกอบ)

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ตั้งอยู่เลขที่ ๒๒/๒ หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเรือ อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยแบ่งการปกครองออกเป็น ๖ หมู่บ้าน ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๓๙ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนที่ ๕๒ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลท่าสะท้อน อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากคลองลำพูน บริเวณพิกัด N K ๒๕๐๙๐๖ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวกิ่งกลางคลองลำพูน ถึงพรุ้งจุดบริเวณพิกัด N K ๒๗๐๙๑๓ ไปทางทิศตะวันออก ตามแนวพรุ้งกระจุด ถึงลำห้วยรัตนโกศัย บริเวณพิกัด N K ๒๙๖๙๑๑ ตามแนวกิ่งกลางลำห้วยรัตนโกศัย สิ้นสุดที่ปลายลำห้วยรัตนโกศัย บริเวณพิกัด N K ๓๓๒๙๐๘ ๓๓๒๙๐๘ รวมระยะด้านทิศเหนือประมาณ ๙ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลนาใต้ อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากปลายลำห้วยรัตนโกศัย บริเวณพิกัด N K ๓๓๒๙๐๘ ไปทางทิศใต้ตามแนวทางสายไฟฟ้าแรงสูง ถึงห้วยกลาง ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามแนวลำห้วยกลาง ถึงทางรถไฟ ไปทางทิศใต้ ตามแนวเขตรถไฟทางทิศตะวันออก สิ้นสุดต่อท่าเสาบริเวณพิกัด N K ๓๓๑๘๖๖ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๔ กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลนาใต้ อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากต่อท่าเสา บริเวณพิกัด N K ๓๓๑๘๖๖ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวตลิ่งลำน้ำห้วยเก่าทางทิศตะวันออก ตัดผ่านถนนสายบ้านนา-ท่าเรือ และถนนทางหลวงหมายเลข ๔๑ สิ้นสุดที่ปากน้ำลำห้วยน้ำเก่า บริเวณ พิกัด N K ๒๙๗๘๕๕ รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ ๕ กิโลเมตร

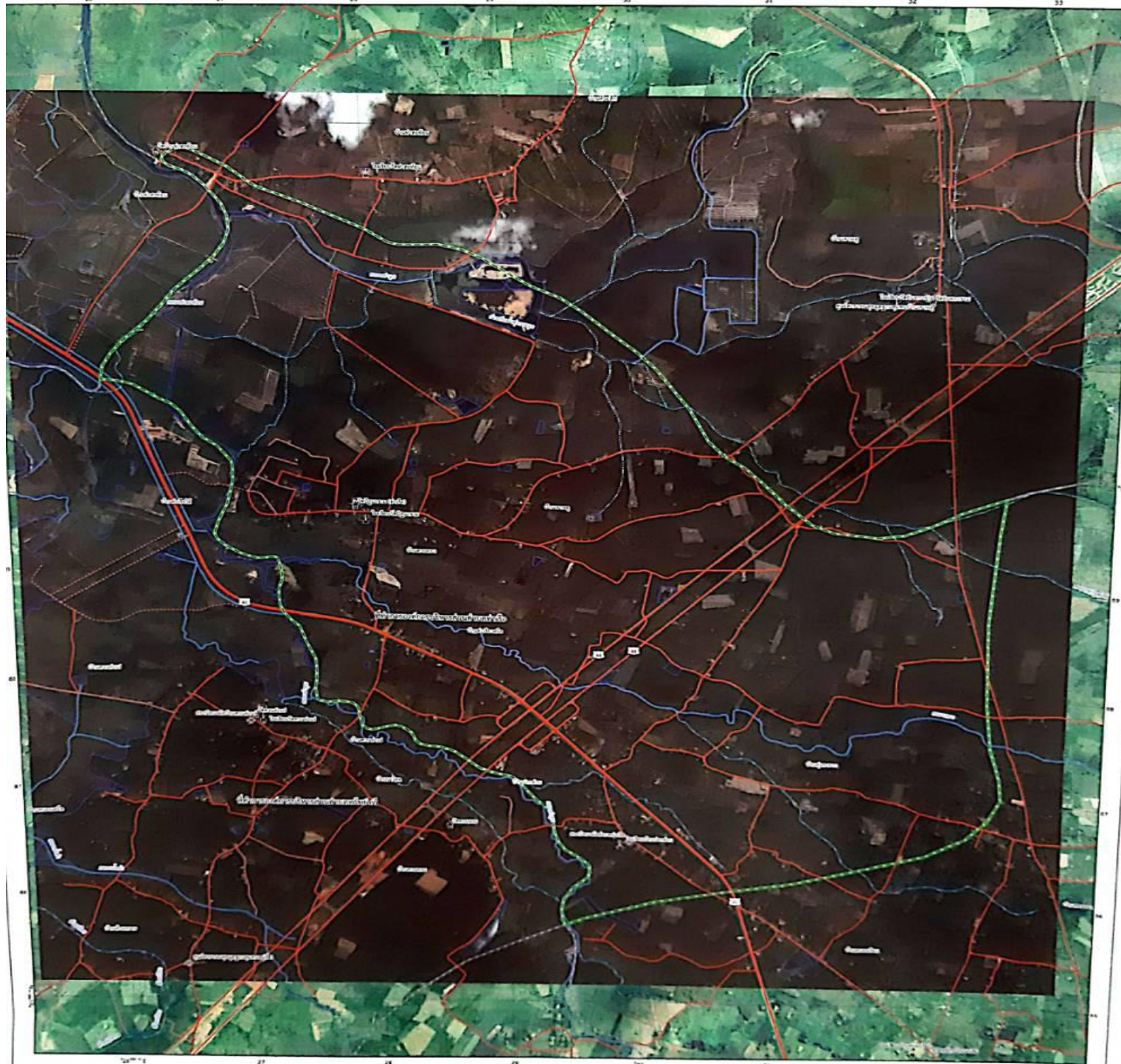
ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลทรัพย์ทวี อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีแนวเขตต้นจากปากน้ำลำห้วยน้ำเก่า บริเวณพิกัด N K ๒๙๗๘๕๕ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ตามแนวกิ่งกลางลำพูน ไปทางทิศเหนือ ตามแนวกิ่งกลางคลองตาย สิ้นสุดที่คลองลำพูน บริเวณพิกัด N K ๒๕๐๙๐๖ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๙ กิโลเมตร

(แผนที่ประกอบ)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ภาพถ่ายออร์โธ WGS1984

UTM ZONE 47 มาตรฐาน 1 : 15,000



โครงการ จัดทำแผนที่แบบแผนที่ภูมิสารสนเทศ (GIS) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
โดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จังหวัดสุราษฎร์ธานี (สศท.5) และ
ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเกษตรสุราษฎร์ธานี (ศวส.) โดยความร่วมมือของ
Google Earth และภาพถ่ายออร์โธ WGS1984 และข้อมูลแผนที่ภูมิสารสนเทศ (GIS) ของ
Google Earth และภาพถ่ายออร์โธ WGS1984 และข้อมูลแผนที่ภูมิสารสนเทศ (GIS) ของ
Google Earth และภาพถ่ายออร์โธ WGS1984 และข้อมูลแผนที่ภูมิสารสนเทศ (GIS) ของ

สัญลักษณ์



เขตตำบล



ถนนสายหลัก



ถนนสายรอง



ถนนสายรอง



ถนนสายรอง



ถนนสายรอง



ถนนสายรอง



ถนนสายรอง



ถนนสายหลัก



ถนนสายรอง



ถนนสายรอง



ถนนสายรอง



ถนนสายรอง



ถนนสายรอง



ถนนสายรอง



ถนนสายรอง



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลท่าเรือ เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำป่าพรุ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแม่น้ำตาปี คลองลำพูน คลองยา ห้วยรัตนโกศัย ห้วยชีควาย และมีบ่อน้ำร้อน พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกยางพารา ปลูกปาล์มน้ำมัน ส่วนผลไม้ เลี้ยงสัตว์ และมีพื้นที่บางส่วนเหมาะกับการทำนาข้าว

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๒ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงเดือนเมษายน อากาศร้อน แต่บางครั้งอาจลมกระโชกแรงสร้างความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ – ๓๙.๙ องศาเซลเซียส

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม – พฤศจิกายน แต่บางปีในช่วงเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม อาจมีฝนตกหนักทำให้เกิดน้ำท่วม

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย และบางพื้นที่มีลักษณะดินเป็นดินเหนียว โดยประมาณ

๒. ด้านประชากร

๒.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง ๓ - ๕ ปี และการคาดการณ์ในอนาคต)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	ปากด่าน	๓๘๗	๔๒๘	๔๔๔	๘๗๒
๒	ท่าเรือเหนือ	๑๙๐	๑๗๐	๑๙๔	๓๖๔
๓	ท่าเรือใต้	๒๐๘	๒๘๗	๓๐๑	๕๘๘
๔	ทุ่งคายาว	๒๓๒	๓๒๙	๓๗๗	๗๐๖
๕	เขาพลู	๒๒๙	๓๐๐	๓๓๙	๖๓๙
๖	ควนทอง	๑๔๙	๑๙๖	๑๗๙	๓๗๕
รวม		๑,๓๙๕	๑,๗๑๐	๑,๘๓๔	๓,๕๔๔

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอบ้านนาเดิม ณ (๒๐ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖)

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๒ แห่ง

โรงเรียนประถมศึกษา/โรงเรียนขยายโอกาส ๑ แห่ง

ระดับก่อนวัยเรียน

ชื่อโรงเรียน	หมู่ที่ตั้ง	ประเภทโรงเรียน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าเรือ	๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาพลู	๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ระดับประถมศึกษา/โรงเรียนขยายโอกาส (ระดับมัธยมศึกษา)

ชื่อโรงเรียน	หมู่ที่ตั้ง	ประเภทโรงเรียน
โรงเรียนวัดอินทการาม	๕	ประถมศึกษา

๓.๒ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารตำบลและหน่วยงานสาธารณสุข ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าเรือ จำนวน ๑ แห่ง

๓.๓ อาชญากรรม

ตำบลท่าเรือไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลขก็เป็นเรื่องที่ยากมาก ซึ่งต้องอาศัยการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๓.๔ ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในชุมชนของตำบล จากการที่ ทางสายตรวจตำบลท่าเรือได้แจ้งให้องค์การบริหารตำบลทราบนั้นพบว่าในเขตตำบลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานราชการในตำบลที่ช่วยสอดส่องดูแลผู้เป็นประชากรแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่นการณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๓.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ร่วมกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
๕. ร่วมกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

๔. ระบบบริการพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคมขนส่ง (ทางบก, ทางน้ำ, ทางราง ฯลฯ)

มีถนนสายสำคัญตัดผ่านคือหมายเลข ๔๑ (ถนนเพชรเกษม) ทางหลวงหมายเลข ๔๔ (กระบี่ – ชนอม) ถนนหมายเลข ๔๒๓๘ (ถนนทางหลวงท่าเรือ – เขาหัวควาย) นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้วยังมีถนนสายย่อยๆ ในพื้นที่อีกหลายสาย

๔.๒ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทั่วครัวเรือน คิดเป็น ๙๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่สามารถดำเนินการได้ เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับหมู่บ้าน

๔.๓ การประปา

การประปา องค์การบริหารส่วนตำบลมีกิจการประปาเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ และไม่มีแหล่งน้ำดิบในการผลิตประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่นทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก ประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสามารถที่จะจัดหา น้ำดิบสำหรับผลิตประปาให้หมู่บ้านได้ การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที การพิจารณาโครงการต่างๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้ องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำบรรจุในแผนพัฒนาสามปีเพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

- ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๒๐ ตัว

หมู่ที่ ๑ จำนวน	๓	ตัว
หมู่ที่ ๒ จำนวน	๔	ตัว
หมู่ที่ ๓ จำนวน	๓	ตัว
หมู่ที่ ๔ จำนวน	๔	ตัว
หมู่ที่ ๕ จำนวน	๓	ตัว
หมู่ที่ ๖ จำนวน	๓	ตัว

๔.๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลท่าเรือ ใช้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในการติดต่อสื่อสาร

๔.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ปัจจุบันประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลท่าเรือ ใช้บริการระบบไปรษณีย์จากบริษัทไปรษณีย์ไทยเขตพื้นที่อำเภอบ้านนาเดิม

๕. ระบบเศรษฐกิจ

๕.๑ การเกษตร

ประชากรในตำบลท่าเรือ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่

- สวนยางพารา และสวนปาล์มน้ำมัน
- สวนผลไม้ เช่น เงาะ ทุเรียน ลำไย มังคุด กระท้อน

และยังประกอบอาชีพรับจ้างในงานภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

๕.๒ การประมง

ประชากรในตำบลท่าเรือ มีการประกอบอาชีพทางการประมงน้ำจืด

๕.๓ การปศุสัตว์

เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

๕.๔ การบริการ

- | | | | |
|------------------------|-------|----|---------------------------|
| - ร้านเสริมสวยและตัดผม | จำนวน | ๖ | แห่ง |
| - ห้องเช่า | จำนวน | ๑๕ | แห่ง |
| - สถานีบริการน้ำมัน | จำนวน | ๕ | แห่งและบริการแก๊ส ๑ แห่ง |
| - ปั้มน้ำมัน | จำนวน | ๘ | แห่ง (ปั้มหลอดและหัวจ่าย) |

๕.๕ การท่องเที่ยว

- บ่อน้ำพุร้อนเขาพลู

๕.๖ อุตสาหกรรม

- โรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๒ แห่ง

๕.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- | | | | |
|---------------------|-------|----|------|
| - รัยขายของชำ | จำนวน | ๒๘ | แห่ง |
| - อู่ซ่อมรถ | จำนวน | ๑๒ | แห่ง |
| - ร้านอาหาร | จำนวน | ๑๐ | แห่ง |
| - ลานปาล์ม | จำนวน | ๓ | แห่ง |
| - ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| - เสาสัญญาณโทรศัพท์ | จำนวน | ๘ | เสา |

๕.๘ แรงงาน

ประชากรที่มีอายุ ๒๕-๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕-๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ ปัญหาที่พบคือประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๖. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๖.๑ การนับถือศาสนา

- ประชาชนในเขตตำบลท่าเรือส่วนมากนับถือศาสนาพุทธ
- สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ชื่อ	ที่ตั้ง
วัดปัญาราม	หมู่ที่ ๓
สำนักสงฆ์บ้านเขาพลู	หมู่ที่ ๕
ที่พักสงฆ์บ้านทุ่งคายาว	หมู่ที่ ๔

๖.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ เดือน มกราคม
- ประเพณีวันสงกรานต์ เดือน เมษายน
- ประเพณีถวายพรหมพ้อท่านเจ้าวัดท่าเรือ ประมาณเดือน เมษายน พฤษภาคม
- ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน ตุลาคม พฤศจิกายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม พฤศจิกายน

๖.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตตำบลท่าเรือ ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักรกลใช้สำหรับในครัวเรือน วิธีการทอเสื่อจากต้นกระจูด

ภาษาถิ่น ประชาชนในเขตตำบลท่าเรือพูดภาษาท้องถิ่น (ภาษาใต้)

๖.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตตำบลได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ เสื่อที่ทอจากต้นกระจูด เครื่องจักรกลที่ทำจากไม้ไผ่

๗. ทรัพยากรธรรมชาติ

๗.๑ น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำคลอง มี ๔ สาย ได้แก่ คลองลำพูน คลองตาย คลองยา คลองหนุย
- ลำห้วย มี ๓ แห่ง ได้แก่ ห้วยรัตนโกศัย ห้วยหวายผาด ห้วยขี้ควาย
- บึงและหนองอื่นๆ มี ๗ แห่ง ได้แก่ บางหัวนอน หนองกุน หนองชุมแสง หนองไข่นก

หนองจอก หนองตำเสา หนองหาน หมู่ที่ ๑,๖

ส่วนน้ำที่นำมาใช้ในการอุปโภค เป็นน้ำดิบบนผิวดินและใต้ผิวดิน ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปาเพื่อใช้ประชาชนสะดวกแก่การนำไปใช้

๗.๒ ป่าไม้ ในเขตตำบลไม่มีป่าไม้

๗.๓ ภูเขา ในเขตตำบลไม่มีภูเขา

๗.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญของตำบลท่าเรือ

- ป่าเสม็ดซึ่งอยู่ในบริเวณป่าสงวนในพื้นที่ของหมู่ที่ ๓
- ทุ่งกระจูดซึ่งประชาชนใช้สำหรับทำเสื่อกระจูดตั้งอยู่ในเขตพื้นที่หมู่ที่ ๕
- บ่อน้ำร้อนธรรมชาติอยู่ในเขตพื้นที่ของหมู่ที่ ๕
- ทุ่งหญ้าสำหรับเลี้ยงสัตว์ในเขตพื้นที่ของหมู่ที่ ๓
- สถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจบริเวณขอบประตาน หมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๖
- สวนป่าสำนักสงฆ์เขาพลู หมู่ที่ ๕

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

๑. วิสัยทัศน์

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ยกมาตรฐานคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจให้ชุมชน รณรงค์ลดขยะต้นทาง”

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

ชื่อยุทธศาสตร์	ส่วนราชการที่ รับผิดชอบ ยุทธศาสตร์ (เจ้าภาพหลัก)	ส่วนราชการที่ รับผิดชอบ ยุทธศาสตร์ (เจ้าภาพร่วม)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	สำนักปลัด, กองคลัง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	สำนักปลัด	กองช่าง, กองคลัง
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น	สำนักปลัด	กองช่าง, กองคลัง
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาการท่องเที่ยว	สำนักปลัด	กองช่าง, กองคลัง
๕. ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	สำนักปลัด	กองช่าง, กองคลัง

๓. เป้าประสงค์รวม (Objectives)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเส้นทางคมนาคมขนส่ง เพื่อให้มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกสบายพร้อมขนส่งพืชผลทางการเกษตร เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม

๒. ประชาชนในพื้นที่และเขตติดต่อมีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงติดต่อได้กันอย่างสะดวกสบาย

๓. ครอบครัวอบอุ่นมีภูมิคุ้มกัน ชุมชน และสังคมมีความเข้มแข็ง

๔. เมื่อนำอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๕. ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สร้างโอกาสและความเสมอภาคในสังคมสามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๖. การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการดิน ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพ

๗. มีการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพเพื่อการอุปโภค บริโภค เกษตรกรรม และเพื่อป้องกันอุทกภัย ภัยแล้ง

๘. ประชาชนในพื้นที่มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเกษตรกรรม เพียงพอตลอดปี

๙. ส่งเสริมการสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

๑๐. ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองในทุกระดับ

๑๑. ประชาชนมีความเลื่อมใสศรัทธาในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๑๒. ประชาชนในพื้นที่มีความสมานฉันท์ปรองดอง

๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการจัดการขยะ	- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากประชาชนไม่มีความรู้และไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ - ปัญหาการรุกรานพื้นที่ป่าชายเลน การตัดไม้ทำลายป่า - พื้นที่ชายฝั่งทะเลเกิดการกัดเซาะชายฝั่งไม่มีแนวป้องกันการกัดเซาะ - การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นส่งผลให้ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น การกำจัดไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร - แหล่งทิ้งก้างปลาอาจไม่สามารถรองรับปริมาณขยะที่เพิ่มมากขึ้น - ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายจากความรุ้เท่าไม่ถึงการณ์ จากเหตุสาธารณภัย หรือจากภัยธรรมชาติ	- การจัดกิจกรรมให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น - การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การควบคุมการปล่อยมลภาวะจากอาคารที่อยู่อาศัยของประชาชนและสถานประกอบการลงสู่ทะเลและแหล่งน้ำสาธารณะ โดยตราข้อบัญญัติท้องถิ่นและบังคับใช้อย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นการปกป้องรักษาสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเป็นการช่วยลดปริมาณมลภาวะ ตลอดจนเป็นการปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น - การบังคับใช้ข้อบัญญัติท้องถิ่น เรื่อง การจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ควบคุมและบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รวมทั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนร่วมกันดูแลรักษาทรัพยากรแหล่งน้ำ ทรัพยากรทางทะเล และทรัพยากรป่าไม้ ตลอดจน รณรงค์การคัดแยกขยะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - การจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้น สำหรับการก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งพัง, การปลูกป่าชายเลนหรือเขื่อนชะลอคลื่น
๒. ด้านการเมือง การบริหาร	- ประชาชนขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง - การบริหาร และการปกครองท้องถิ่น - ประชาชนได้รับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง การบริการประชาชนไม่รวดเร็วเท่าที่ควร และการขอรับบริการด้านต่างๆ ยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานและระบบบริการ รวมทั้ง ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ วัสดุ - อุปกรณ์ สำหรับบริการประชาชนยังไม่ทันสมัยเท่าที่ควร - ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดประสิทธิภาพ	- การให้บริการประชาชนในช่วงหยุดพักกลางวันในวันทำการและในวันหยุด มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สามารถบริการได้รวดเร็วขึ้น การจัดทำโครงการบริการจัดเก็บภาษีนอกสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น - การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น - การดำเนินการหรือเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสัมมนาของพนักงานส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติงานมีคุณภาพ หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น - การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากประชาชน ในลักษณะการจัดประชุมประชาคม เพื่อให้ได้ข้อมูล ปัญหาและความต้องการจากประชาชนที่แท้จริงมากยิ่งขึ้น

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๒. ด้านการเมือง การบริหาร (ต่อ)		- การพัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซมและจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน เพื่อให้บริการประชาชนที่มีความสะดวก รวดเร็ว และทันสมัยมากยิ่งขึ้น - การพัฒนา และติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัย เช่น ระบบกล้องวงจรปิดการบำรุงรักษา ซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ รวมทั้ง การเพิ่มศักยภาพของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตลอดจน การฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างสม่ำเสมอ
๓. ด้านสังคม	- การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ไม่เพียงพอ - สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมืองหรือสถานศึกษาของเอกชน - เด็กก่อนวัยเรียนไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม - ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและควบคุมโรค รวมทั้ง ขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัย - ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรของเด็กและเยาวชน - ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร - คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวมหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ - การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดไม่ทั่วถึง - ยาเสพติดแพร่ระบาดในกลุ่มวัยรุ่น - ประชาชนขาดแคลนเครื่องออกกำลังกาย และสถานที่ออกกำลังกาย รวมทั้ง สวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	- การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับก่อนปฐมวัย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) การพัฒนาการจัดกิจกรรมสื่อการเรียนรู้ - การสอน และการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กเล็กให้เพิ่มขีดความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ตามมาตรฐานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - การสนับสนุนอุดหนุนงบประมาณด้านการศึกษา ให้แก่ สถานศึกษา โรงเรียน หรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น - การจัดอบรมให้ความรู้ในการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจน ให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัยมากยิ่งขึ้น - การดำเนินการตามมาตรการป้องกันและควบคุมโรคระบาด เช่น โรคไข้เลือดออก โดยการณรงค์ประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ ช่วยกันกำจัดลูกน้ำ ยุงลายและฉีดพ่นยา กำจัดพาหะนำโรคติดต่อต่างๆ - การเพิ่มศักยภาพการบริการด้านสาธารณสุขมากยิ่งขึ้น การจัดบริการสุขภาพเบื้องต้นของศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน - การดำเนินการให้บริการเคลื่อนที่ด้านการส่งเสริมสุขภาพยังชีพผู้สูงอายุและผู้พิการ - การจัดหาเครื่องออกกำลังกาย และสถานที่ออกกำลังกายให้กับประชาชนให้มีเพิ่มมากขึ้น - การส่งเสริมด้านการกีฬอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนการแข่งขันกีฬา กรีฑานักเรียน และสนับสนุนการจัดและดำเนินการแข่งขันกรีฑานักเรียน/ประชาชนระดับอำเภอ เป็นต้น

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๔. ด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว	- กลุ่มเกษตรกรขาดการส่งเสริมจากภาครัฐ เช่น พันธุ์พืชที่ดี พันธุ์สัตว์ที่ดี - ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำหรือล้นตลาด - ขาดแคลนน้ำในการทำเกษตร - ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง เนื่องจากเกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมี ซึ่งมีราคาแพงและขาดความรู้ในการทำปุ๋ยอินทรีย์/ปุ๋ยชีวภาพ - การว่างงาน อัตราค่าครองชีพสูง และมีรายได้น้อย เนื่องจากแรงงานขาดความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ รวมทั้ง ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ	- การส่งเสริม ฝึกอบรม และพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่ โดยสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น เช่น ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร - การส่งเสริมให้ครัวเรือนผลิตของใช้เอง การอุปโภคในครัวเรือนช่วยลดรายจ่าย ลดการใช้สารเคมี และการส่งเสริมการทำปุ๋ยอินทรีย์/ปุ๋ยชีวภาพสำหรับเกษตรกรมากยิ่งขึ้น - การสนับสนุนการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มทางการเกษตรมากยิ่งขึ้น - การส่งเสริมการหาและขยายพันธุ์พืช หรือพันธุ์สัตว์ที่ดีจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น - การรณรงค์การปลูกพืชที่ใช้น้ำน้อย - การส่งเสริมผลิตภัณฑ์แปรรูปสินค้าทางการเกษตร หรือผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรมากยิ่งขึ้น - การสนับสนุนธุรกิจการท่องเที่ยว หรือธุรกิจที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น - การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการเกษตร และการท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น
๕. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- การเดินทางถนนบางเส้นทางประชาชนยังไม่ได้รับความสะดวก เนื่องจากถนนคับแคบ และยังเป็นถนนลูกรัง - สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังหรือฉิวยจราจร ทำให้การสัญจรไม่ได้รับความสะดวกและปลอดภัย - ขาดงบประมาณในการดำเนินโครงการพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนาดใหญ่ - ไฟฟ้าสาธารณะชำรุดเสียหาย เนื่องจากเหตุภัยธรรมชาติ วาตภัย ทำให้กิ่งไม้หักโค่นล้มพาดสายไฟฟ้า - ระบบประปาหมู่บ้านยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการทุกครัวเรือน - พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ	- การจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินการในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อพัฒนาระบบการคมนาคมให้ดียิ่งขึ้น ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ สามารถใช้เส้นทางจราจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกไปจำหน่ายได้สะดวกขึ้น ขยายเขตไฟฟ้า ช่อมแซม และติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ทั่วถึง ปรับปรุงการระบายน้ำ ป้องกันน้ำท่วมขัง ผู้ใช้ถนนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นการแก้ปัญหาการคมนาคมให้แก่ประชาชน เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ - การประสานบูรณาการโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกมากยิ่งขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามหลัก SWOT

โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(มาตรา ๖๘ (๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖ (๕))

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๕.๒ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล (โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis)

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- ๒) บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทำเรือ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓) ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- ๔) ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทำเรือค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทำเรือมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
- ๒) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ๓) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
- ๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน
- ๔) มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด สุราษฎร์ธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
- ๗) การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบล ทำเรื่อยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร
- ๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน
- ๓) ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๔) การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๕) ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการนำ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จึงสามารถกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เพื่อให้สามารถจัดบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ได้มาตรฐาน และสามารถรองรับต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของตำบลท่าเรือ

๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการควบคุม กำจัดมลพิษ โดยเฉพาะปัญหาขยะที่กำลังมีเพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องมีการเพิ่มภารกิจด้านการจัดเก็บขยะและการดูแลพื้นที่สาธารณะ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย โดยการสร้างระบบความปลอดภัยในชุมชน ทั้งภัยที่เกิดจากมนุษย์และภัยธรรมชาติ ต้องมีการพัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และความปลอดภัยในชุมชนให้มากขึ้น

๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่ดี ทั้งในระบบนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร พัฒนาระบบการเมือง การบริหารให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อร่วมตรวจสอบ ให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส

๒. การส่งเสริมกีฬา การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมให้เด็กเยาวชน ประชาชนหันมาเล่นกีฬา ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไปชั่วลูกชั่วหลาน

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่ม และเกิดเป็นชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้

๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตรส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการแก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้สามารถเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร เพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายในครัวเรือน

๕. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ๑๗ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

(๑) นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคอนให้มีคุณภาพ

(๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ตามยุทธศาสตร์ด้านพัฒนารายได้ประชาชน

และจากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. เป็นตำแหน่งว่าง ที่ไม่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ จึงยุบเลิกตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากและไม่มีคามจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลท่าเรือได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ

งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดทำกองการเจ้าหน้าที่) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๙ งาน ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานกิจการสภา
- (๓) งานการเจ้าหน้าที่
- (๔) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๕) งานนิติการ
- (๖) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๗) งานบริหารงานสาธารณสุข
- (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) งานพัฒนาชุมชน

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 มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี

(๒) งานพัฒนารายได้

(๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานบริหารงานทั่วไป

(๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง

(๓) งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 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. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน	*กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์พัฒนาด้านระบบบริการสาธารณสุข
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ตำบลบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี สด.)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)							-	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี สด.) การสรรหาจะกระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรอัตรากำลังและ งบประมาณ
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
ครู <u>พนักงานจ้าง</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี สด.) การสรรหาจะกระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรอัตรากำลังและ งบประมาณ
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี สล.)
รวมทั้งหมด	๒๔	๓๒	๓๒	๓๒	+๓	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวนคน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙						
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๑๘,๒๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	๘๔๘,๗๖๐	(๕๑,๕๒๐)					
				สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																	
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๐๔,๑๒๐	๕๑๗,๔๔๐	๕๓๐,๗๖๐	(๓๖,๓๔๐)	ว่าง- ใช้/ฯ สก.				
๓				-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๖๐๐	๔๐๔,๙๒๐	(๒๑,๑๔๐)					
๔				๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๑,๖๐๐	(๒๑,๑๔๐)					
๕				๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๑,๖๐๐	(๒๑,๑๔๐)					
๖				๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)					
๗				๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	(๑๑,๙๖๐)		ว่าง- ใช้/ฯ สก.			
๘				-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(๑๖,๓๔๐)					
๙				๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐		๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๐				ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๘๒,๗๒๐	๐	๑	๑	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๘๘๐		๓๑๘,๑๒๐	๓๒๙,๓๖๐	(๒๓,๕๖๐)	
๑๑							๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐		๒๑๖,๐๐๐	๔๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ																	
๑๒				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-		-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๓	๑	-	-				๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	๐	๑	๑	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๙๔,๒๘๐	จ่ายจากเงินรายได้					
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาพลู																	
๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม					
๑๖				๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๘,๙๖๐	๐	๑	๑	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๘๔๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	จ่ายจากเงินรายได้					
				กองคลัง (๑๔)																	
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)					
๑๙				๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๖,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๖,๔๐๐	(๓๑,๓๔๐)					
๒๐				๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๑,๖๐๐	(๒๑,๑๔๐)					
๒๑				๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖,๑๒๐)					
๒๒				ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	-	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)		
๒๓	๑	๑๘๙,๓๖๐	๐				๑	๑	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๒๐๔,๙๖๐	๒๑๓,๗๔๐	(๑๕,๗๘๐)						
๒๔	๑	๐	๐				๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม				

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

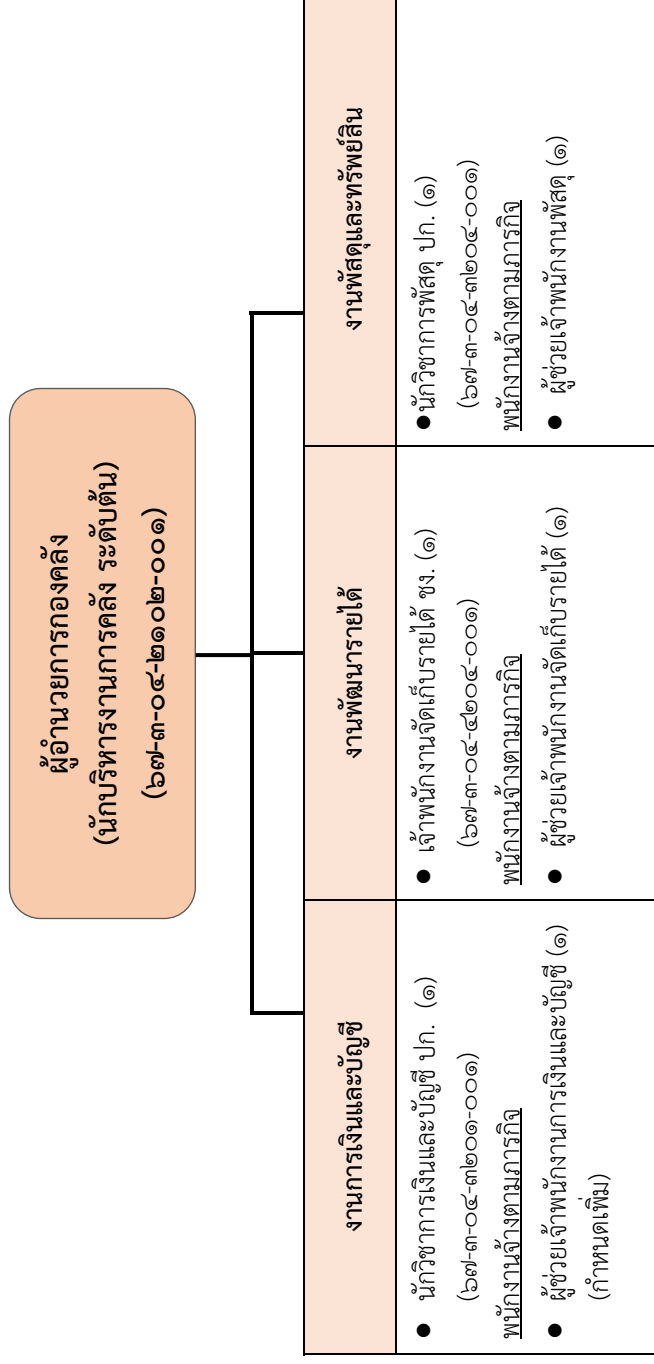
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
(๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานกิจการสภา	งานการเจ้าหน้าที่	งานวิเคราะห์ นโยบายและแผน	งานนิติกร	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- เจ้าพนักงานธุรการ ป.ง. (๑) (๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - คนงาน (๑)	-	นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑) (๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) (ว่าง) (๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน (๑)	นิติกร ปก. (๑) (๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑)	นักวิชาการศึกษา ปก. (๑) (๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)

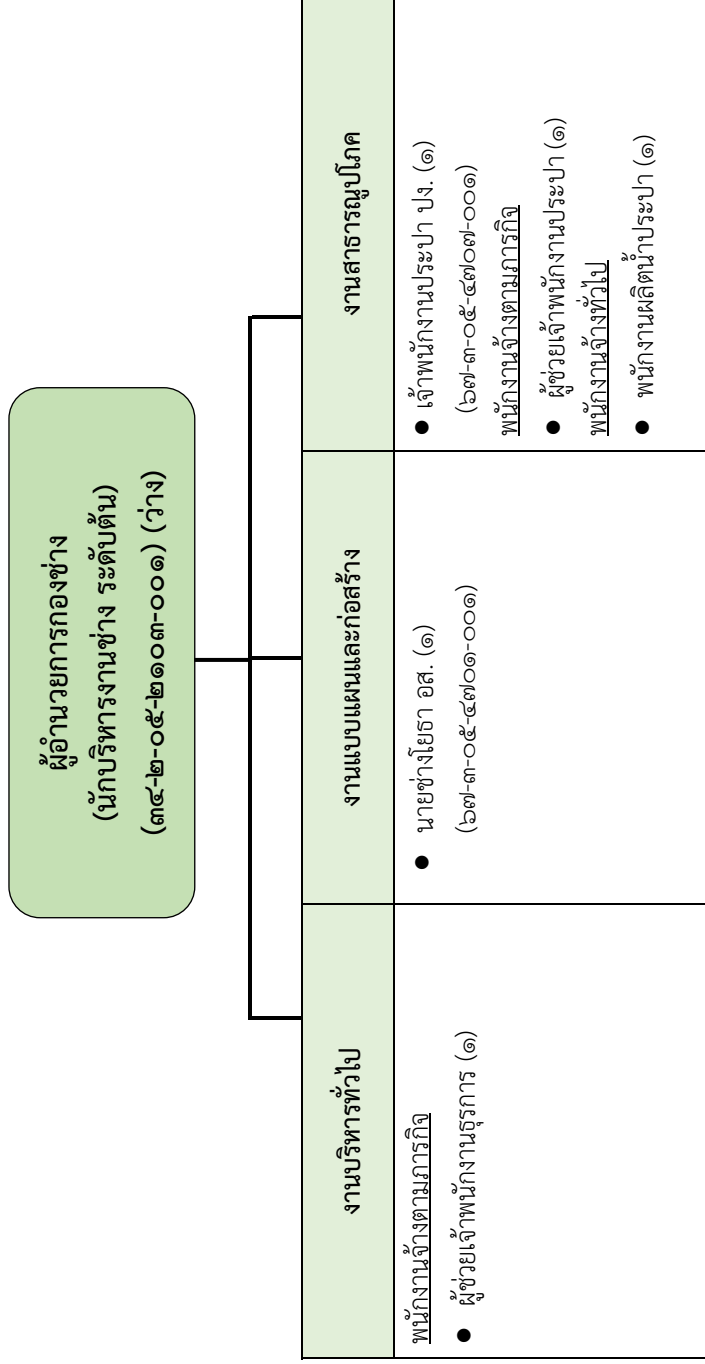
งานพัฒนาชุมชน	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานบริหารงานสาธารณสุข
-	● เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ป.ง./ชก. (๑) (ว่าง) (๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ● คนงาน (๑)	● นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑) (กำหนดเพิ่ม) (๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดเพิ่ม) (รองจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณ) - ครู คศ. ๒ (๑) (๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๗๙) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาพลู - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดเพิ่ม) (รองจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณ) - ครู คศ. ๒ (๑) (๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๘๐) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
--	--

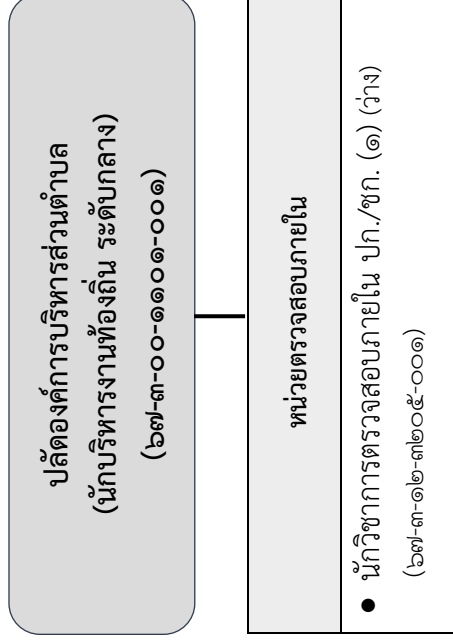
โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสกุลไทย เลี้ยงขจรกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑๘,๒๔๐ (๕๑,๕๖๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๘๖,๒๔๐	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)													
๒	นางสาวอุบลินทร์ เสนับทรี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๘๖๐ (๓๗,๔๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๙๐,๘๖๐
๓	นางสาวสุสดี มีโตชา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๑,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๔	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค้ำกลางเงินเสื่อม)	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๕	นางสาวจิราภรณ์ รุ่งรัก	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๖	นางสาวศรัญญา พรหมรักษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๗	-	-	-	-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค้ำกลางเงินเสื่อม)	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	นางสาวมุกดา ดังทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การโรงแรม)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๙	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ป.ง./ชง	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ป.ง./ชง	๒๘๗,๙๐๐ (ค้ำกลางเงินเสื่อม)	-	-	-	๒๘๗,๙๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๐	นายมนตรี แซ่เลี้ยว	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๘๒,๗๒๐ (๒๓,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	-	๒๘๒,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๑	นายวัชรพงศ์ แสงอนันต์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	-	คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	-	-	คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายศรยุทธ แซ่เลี้ยว	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	-	คนงาน (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ										
๑๓	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	กำหนดเพิ่ม รองรับการจัดสรรฯ
๑๔	นางราตรี เกื้อผือก	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๗๙	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๗๙	ครู	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๕	นางสาวอมรรรัตน์ แซ่เลี้ยว	ครูศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๗๒,๕๖๐ (๑๔,๓๔๐ x๑๒)	๑๗๒,๕๖๐ (เงินรายได้)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาพลู										
๑๖	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	กำหนดเพิ่ม รองรับการจัดสรรฯ
๑๗	นางสาวพรทิพา ขวัญแก้ว	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๘๐	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๘๐	ครู	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๘	นางสาวสุพัตรา บุญคง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (คหกรรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๘๐ x๑๒)	๑๖๘,๙๖๐ (เงินรายได้)
กองคลัง (๐๔)										
๑๙	นางสาวสุภาวดี จินดา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๔๐,๒๖๐ x๑๒)	-
๒๐	นางสาวพรพิมล ถึงเจริญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ x๑๒)	-
๒๑	นางสาวศิริวรรณ ทองพิเศษ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ x๑๒)	-
๒๒	นางสาวสมภาลี มากบัว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐ x๑๒)	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง/ตำแหน่งอื่น ๆ				
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๓	นางสาวกวิณิดา หนูแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๕๒๐ X๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐	
๒๔	นางสาวนงลักษณ์ แฉิงมาก	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๘,๓๖๐ (๑๕,๕๘๐ X๑๒)	-	-	๑๔๘,๓๖๐	
๒๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม	
กองช่าง (๐๕)													
๒๖	นายจักรพงษ์ ลาตลาดทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๘,๖๓๐ X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	-	๕๑๗,๕๖๐
๒๗	นายภัทรเดช แดงแก้ว	เทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีโยธา)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๔๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X๑๒)	-	-	-	๓๔๖,๐๐๐
๒๘	นายอาตุณ เพชรรัตน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ช่างยนต์)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๓๐ X๑๒)	-	-	-	๑๗๑,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๙	นายอนุพงศ์ แซ่เลี้ยว	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๒๑๔,๐๘๐ (๑๗,๘๔๐ X๑๒)	-	-	-	๒๑๔,๐๘๐
๓๐	นางศิริพร รักดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๔,๗๒๐ (๑๔,๕๖๐ X๑๒)	-	-	-	๑๗๔,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๑	นายสิทธิพร ศันรักษ์กา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (โลหะกรรม)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
๓๒	-	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูล ภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ

ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด พังงา สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพังงา หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจ และเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพังงา หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ พนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลลำแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

ที่ ๒๒๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะสิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแผนสำหรับการบริหารงานด้านอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ดังนั้นอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕, ๑๖, ๓๖๖ และ ๓๖๗ แห่งประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนบุคคล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ.๒๕๖๖ และความในข้อ ๑๒ แห่งประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

/๕. จัดโครงสร้าง...

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

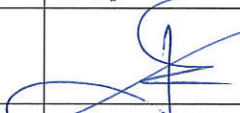
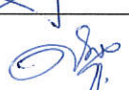
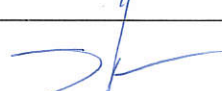
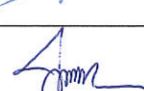

(นายเอนก โพธิ์เพชร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

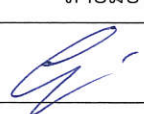
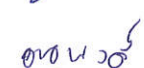
ข. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ- สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเอนก โพธิ์เพชร	นายก อบต.ท่าเรือ (ประธานกรรมการ)		
๒	นางสกุลไทย เสถียรขจรกุล	ปลัด อบต. (กรรมการ)		
๓	นางสาวสุภาวดี จินดา	ผู้อำนวยการกองคลัง (กรรมการ)		
๔	นายจักรพงษ์ ลวดลายทอง	ผู้อำนวยการช่าง (กรรมการ)		
๕	นางสาวกุลนิษฐ์ เส้นบัตร	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (กรรมการและเลขานุการ)		
๖	นางดารุณี อักษรกาญจน์	นักทรัพยากรบุคคล ชก. (ผู้ช่วยเลขานุการ)		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นาง อรุณรัตน์ วัฒนสุข	สมาชิก อบต.		
๒	นายอนุพงศ์ พูลทอง	สมาชิก อบต.		
๓	นาย กุศล วัฒนสุข	สมาชิก อบต.		
๔				

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๓๑ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

ผู้มาประชุม

๑ นายเอนก โพธิ์เพชร	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒ นางสาวกุลไทย เสถียรขจรกุล	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓ นางสาวสุภาวดี จินดา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔ นายจักรพงษ์ ลวดลายทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕ นางสาวกุลนิษฐ์ เส้นบัตร	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๖ นางดารุณี อักษรกาญจน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม (ไม่มี)

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑ นายพรภิรมย์ พัฒนะ	รอง นายก อบต.
๒ นายกฤติชัย ชัยยศ	รองนายก อบต.
๓ นายอนุพงศ์ พุ่มทอง	เลขานุการนายก

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายเอนก โพธิ์เพชร ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายเอนก โพธิ์เพชร
(ประธานฯ)

วันนี้เชิญทุกท่านมาร่วมประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ที่ใช้อยู่ปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกาศใช้ทันตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้ต้องเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานีภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้ อ ง ค ก ร ปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการได้ชี้แจงแนวทางการดำเนินการ

นักทรัพยากรบุคคลฯ

ขอเรียนชี้แจงหลักเกณฑ์ และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังดังนี้

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีสาระสำคัญดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การจำกัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าว ต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังกลาง เงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. เมื่อได้รับแผนอัตรากำลังแล้ว ให้จัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยเคร่งครัด

๖. ในกรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณายุบเลิกหรือเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว

๗. ให้สำเนาแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

นายเอนก โพธิ์เพชร
(ประธานฯ)

ตามที่นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการได้ชี้แจงระเบียบ หลักเกณฑ์ฯ ให้ที่ประชุมทราบ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ชุดนี้ขึ้นมาโดยมีหน้าที่

- วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
- วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน
- จัดทำกรอบอัตรากำลัง
- กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายเอนก โพธิ์เพชร
(ประธานฯ)

ขอให้ทุกท่านได้ประชุมพิจารณากำหนดตำแหน่ง ประเภทงานตามคุณลักษณะงานของตำแหน่ง ในประเภทงานเดียวกันให้มีความเหมาะสม มีพนักงานตรงตามตำแหน่งพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความเชี่ยวชาญงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จึงอยากให้คณะกรรมการทุกท่านได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากความง่ายของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน

ตำบลท่าเรือ ดังนั้น จึงขอให้ทุกท่านได้ร่วมคิดพิจารณางานและจัดคนสู่ตำแหน่งให้เหมาะสมกับแผนอัตรากำลังที่เราจะทำและประกาศใช้ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ ต่อไป

น.ส.กุลนิษฐ์ เส้นบัตร
(กรรมการ)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เป็น ประเภทสามัญ ในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องมีการนำข้อมูลหลายๆด้าน มาวิเคราะห์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่นนั้น โดยมีการวิเคราะห์ว่าเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์อย่างไร
2. มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ (ตามเอกสารที่เสนอ)
3. มีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการ/พนักงานจ้างที่รับผิดชอบงานนั้น (ตามเอกสารที่เสนอ)
4. มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับ อบท.ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (Benchmarking) (ตามเอกสารที่เสนอ)

5. การกำหนดตำแหน่งได้วิเคราะห์เกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

นายเอนก โพธิ์เพชร
(ประธาน)

๓.๒ การพิจารณาตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแผน

อัตรากำลังแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ก่อนที่จะเริ่มจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณากลับกรองตำแหน่ง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ว่าจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและ

พนักงานจ้างมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด มีการครอง

ตำแหน่งหรือเป็นตำแหน่งว่างเท่าใดเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการยุบเลิกตำแหน่งกรณี

ตำแหน่งว่าง และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ลำดับต่อไป ขอให้เลขานุการได้ชี้แจง

รายละเอียดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อที่ประชุม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ทุกท่าน สำหรับเลขานุการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ณ ปัจจุบัน (๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖) มีดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรากำลัง	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)						
	พนักงานส่วนตำบล					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ว่าง ขอใช้ สก.
๕	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๖	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	ว่าง ขอใช้ สก.
๙	ครู	-	คศ.๑	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๗๙	
๑๐	ครู	-	คศ.๑	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๘๐	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้มีความรู้	-	๑	-	
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้มีทักษะ	-	๒	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๓	คนงาน	-	-	๒	-	
กองคลัง (๐๔)						
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	
๑๖	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๑๐๔-๐๐๑	
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีความรู้	-	๑	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีความรู้	-	๑	-	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
กองช่าง (๐๕)						
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๒๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
๒๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-ว่าง-
๒๓	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-ว่าง- ร้องขอ สก.

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

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	ส่วน ราชการ	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล						
๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	สป.	
๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	สป.	
๓	นางช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	กองช่าง	
๔	นวก.ตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.		๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	

ที่ประชุม

รับทราบการพิจารณาตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน
จ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-
๒๕๖๖)

๓.๓ การพิจารณาขุบเลิกตำแหน่งกรณีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ชั้นรับหลักการ)

นายเอนก โพธิ์เพชร
(ประธานฯ)

จากการที่เลขานุการได้นำเสนอข้อมูลอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ไปแล้วนั้น ทำให้ทุกท่านได้ทราบว่า ณ ปัจจุบัน จำนวนตำแหน่งและอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด มีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเป็นตำแหน่งว่างเท่าใด ประเด็นการพิจารณาตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ช่วงระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมาว่าตำแหน่งว่างตำแหน่งใดที่วิเคราะห์แล้วมีการกิจ อำนาจหน้าที่ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ที่ลดลง หรือมีตำแหน่งอื่นปฏิบัติหน้าที่การกิจนั้นแทนได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้ว เห็นควรที่จะขุบเลิกในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ณ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีอัตรากำลังว่างจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนั้น ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีช่วยกันวิเคราะห์และพิจารณาดำเนินการทั้งหมดว่ายังมีความจำเป็นหรือไม่ ทั้งนี้หากไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้ว ให้ขุบเลิกตำแหน่งเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ที่ประชุม

ได้วิเคราะห์และพิจารณาดำเนินการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง กรณีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้ว เห็นควรขุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีมติพิจารณาหลักการ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	ผลการวิเคราะห์และ พิจารณากลับกรอง	มติ (รับหลักการ)	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล				
๑	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	-การปฏิบัติการกิจให้นายช่างโยธา อาวุโสปฏิบัติแทน -ไม่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และ ปริมาณงาน	ขุบเลิก	วิเคราะห์ ปริมาณงาน เสนอเพื่อ พิจารณา เห็นชอบ

สรุปการพิจารณายุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) (รับหลักการ) ดังนี้

๑.นายช่างโยธา ปง./ขง. จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ มอบหมายเลขานุการรวบรวมข้อมูลและจัดเตรียม
เอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณาเห็นชอบในครั้งต่อไป
รับทราบ

นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๔ การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) (ขั้นรับหลักการ)

นายอเนก โพธิ์เพชร

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖) ที่จะจัดทำขึ้นนั้น นอกจากการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างเพื่อ
ยุบเลิกตำแหน่ง หากมีการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณ
งาน สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจได้ ในการ
ประชุมครั้งนี้ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการหากมีความประสงค์ขอ
กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ขอให้เสนอต่อที่
ประชุมเพื่อพิจารณารับหลักการ เพื่อจัดเตรียมข้อมูลและเอกสาร
ที่เกี่ยวข้องเสนอพิจารณาเห็นชอบอีกครั้งในการประชุมคราว
ต่อไปที่จะเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ซึ่งจะแจ้งให้ทราบ
ล่วงหน้ามีหัวหน้าส่วนราชการท่านใดจะเสนอกำหนดตำแหน่ง
เพิ่มบ้างขอให้เสนอต่อที่ประชุม

หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการ

เรียนประธานกรรมการฯ สำนักปลัด อบต.ท่าเรือ มี
ความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด (๐๑) งานบริการ สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	-เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ขาด บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านสาธารณสุข ทำให้งานเกิดความล่าช้าไม่คล่องตัว เพื่อเป็นการ รองรับปริมาณงานที่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ตามความเจริญก้าวหน้าและเป็นการพัฒนา ท้องถิ่น และเพื่อพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมด้าน สาธารณสุขในชุมชนให้เกิดการปฏิบัติอย่างทั่วถึง เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนด ตำแหน่งนี้เพื่อรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ เพิ่มขึ้น	ไม่อยู่ใน แผนอัตร ากำลัง ๓ ปี
๒	งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	๒	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลง วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖	ไม่อยู่ใน แผนอัตร ากำลัง ๓ ปี

ประธานกรรมการ

มีหัวหน้าส่วนราชการท่านใดจะเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือมีประเด็นคำถามข้อสงสัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือไม่

ผู้อำนวยการกองคลัง
กรรมการ

เรียน ประธานกรรมการฯ กองคลัง อบต.ท่าเรือ มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	หมายเหตุ
๑	กองคลัง (๐๔) งานการเงินและ บัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยการเงินและบัญชี	๑	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีงานด้านการเงินและบัญชีเพิ่มมากขึ้น จึงต้อง ขอกำหนดเพิ่ม	ไม่อยู่ใน แผนอัตรา กำลัง ๓ ปี

ประธานกรรมการ

ถ้าไม่มีผู้ใดเสนอเพิ่มเติมแล้ว ลำดับต่อไปจะเป็นการลงมติ
รับหลักการ กรณีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

๑.นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๒.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา

ที่ประชุม

มีมติรับหลักการการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๑.นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๒.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา

ประธานกรรมการ

มอบหมายให้เลขานุการประสานกับส่วนราชการ คือ
สำนักปลัด อบต. ในการรวบรวมข้อมูล ปริมาณงาน และจัดทำ
เอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบในครั้ง
ต่อไปด้วย

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการ

มีผู้ใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มี

ประธานกรรมการ

หากไม่มี ขอบิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ในวันนี้

ปิดการประชุมเวลา ๑๕.๕๐ น.

ลงชื่อ  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางดารุณี อักษรกาญจน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเอนก โพธิ์เพชร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
ประธานกรรมการ

ค.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับ ข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

10m Tuir
(นายเอนก โพธิ์เพชร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ