



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘

ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อนให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน
๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	
สารบัญ.....	
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗
๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๒๖
๖. การกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๓๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๔๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๔๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๖๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๗๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๗๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๘๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๘๔
ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน อำเภอภาณุอนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 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

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป นั้น

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ได้กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

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

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

๑.๓ เพื่อให้มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณงานในปัจจุบัน สามารถบริการประชาชนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อการพัฒนาพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘ คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในส่วนบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน

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

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

๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน

๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน นายกองดีการบริหารส่วนตำบลปาร์อนได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน ที่ ๔๗๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลปาร์อน	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล 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 รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

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) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือน ในภาคเอกชน

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Drive เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ 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 ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นี้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

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 เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน (Driver) จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าร่อน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าร่อนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความ ต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าร่อน จึงได้นำข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis จากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าร่อน ซึ่งประกาศใช้ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ มาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าร่อน ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบลป่าร่อน และให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ ในปัจจุบัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล

ตำบลป่าร่อนเป็นตำบลหนึ่งของอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระยะทางห่างจากอำเภอ กาญจนดิษฐ์ ประมาณ ๑๘ กิโลเมตร เนื้อที่ประมาณ ๓๒๐.๘๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๑๙,๔๗๘ ไร่ โดยแยกเป็น ๙ หมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน
๑	บ้านวังไทร
๒	บ้านวัดสวาด
๓	บ้านหน้าเขาล่าง
๔	บ้านคีรีรอบ
๕	บ้านกำสน
๖	บ้านโนนเกาะ
๗	บ้านฝ้ายคลอง
๘	บ้านเขาพนม
๙	บ้านห้วยตุน

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

๑. ความลาดชัน สภาพพื้นที่ที่มีความลาดชันประมาณร้อยละ ๓๐ ของพื้นที่ทั้งหมด ซึ่งอยู่ทางทิศใต้ของ ตำบล ลักษณะเป็นพื้นที่ที่ประกอบด้วยภูเขาสลับซับซ้อนและเป็นป่าเบญจพรรณ เป็นแหล่งกำเนิดของต้นน้ำ น้ำตก ตลอดจนลำคลองและลำห้วยต่างๆ ในพื้นที่

๒. ที่ราบ ลักษณะของพื้นที่ราบภายในตำบลจะอยู่ทางทิศเหนือ พื้นที่ประมาณร้อยละ ๓๐ ของพื้นที่ ทั้งหมดของตำบล ส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ใช้ในการปลูกยางพารา ผลไม้ยืนต้นและพืชผักต่างๆ พื้นที่ บริเวณนี้มีความอุดมสมบูรณ์ปานกลางถึงสมบูรณ์ดี

๓. พื้นที่ลูกคลื่น ลอนต้นลอนเล็ก ลักษณะพื้นที่ราบมีภูเขาเป็นลูกๆ อยู่ทางตอนกลางของตำบล ซึ่งมีพื้นที่ประมาณร้อยละ ๕๐ ของพื้นที่ทั้งหมดของตำบล ส่วนใหญ่จะใช้ในการปลูกยางพารา ปาล์มน้ำมัน ผลไม้ยืนต้นจำพวกเงาะ มังคุด ลองกอง เป็นต้น

อาณาเขต	ทิศเหนือ	ติดต่อ	อบต.ท่าอุแท	อ.กาญจนดิษฐ์
	ตะวันออก	ติดต่อ	อบต.คลองสระ	อ.กาญจนดิษฐ์
	ทิศตะวันตก	ติดต่อ	เทศบาลตำบลช้างซ้าย	อ.กาญจนดิษฐ์
	ทิศตะวันตก	ติดต่อ	เทศบาลตำบลช้างซ้าย	อ.กาญจนดิษฐ์
	ทิศใต้	ติดต่อ	ตำบลบ้านนาสาร	อ.นาสาร

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบมรสุมเขตร้อน ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนมิถุนายนฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนธันวาคม

๑.๔ ลักษณะของดิน

กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้จำแนกดินในอำเภอกาญจนดิษฐ์ ออกเป็น ๓๒ ชนิดซึ่งปรากฏว่าสภาพที่ดินในเขตตำบลปาร์อน เนื้อดินเป็นพวกดินร่วนปนทรายที่อยู่ในเขตฝนตกชุก สีดินเป็นสีน้ำตาลสีเหลืองหรือสีแดง เกิดจากวัตถุต้นกำเนิดดินพวกตะกอนลำน้ำหรือจากการสลายตัวผุพังของหินเนื้อหยาบ พบบริเวณที่ดินที่เป็นลูกคลื่นจนถึงที่ลาดเชิงเขา เป็นดินลึกมีการระบายน้ำดี มีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติต่ำ ปฏิกริยาดินเป็นกรดถึงกรดแก่ มีค่าความเป็นกรดเป็นด่าง ประมาณ ๔.๕-๕.๕ ปัจจุบันบริเวณดังกล่าวใช้ปลูกยางพารา ไม้ผล มะพร้าวและปาล์มน้ำมัน

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน มีลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นพื้นที่ที่มีความลาดชันประมาณร้อยละ ๓๐ ของพื้นที่ทั้งหมด ซึ่งอยู่ทางทิศใต้ของตำบล ลักษณะเป็นพื้นที่ประกอบด้วยภูเขาสลับซับซ้อนและเป็นป่าเบญจพรรณ เป็นแหล่งกักเก็บของต้นน้ำ น้ำตก คลอดจนลำคลองและห้วยต่างๆในพื้นที่ มีแม่น้ำสำคัญไหลผ่านหลายสาย ได้แก่

คลองหวาด ไหลผ่านพื้นที่หมู่บ้าน ตั้งแต่หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๒ ถึงหมู่ที่ ๔

คลองกรุงชิง ไหลผ่านพื้นที่หมู่บ้าน ตั้งแต่หมู่ที่ ๔ ถึงหมู่ที่ ๔

คลองกำสน ไหลผ่านพื้นที่หมู่บ้าน ตั้งแต่หมู่ที่ ๕ ถึงหมู่ที่ ๗

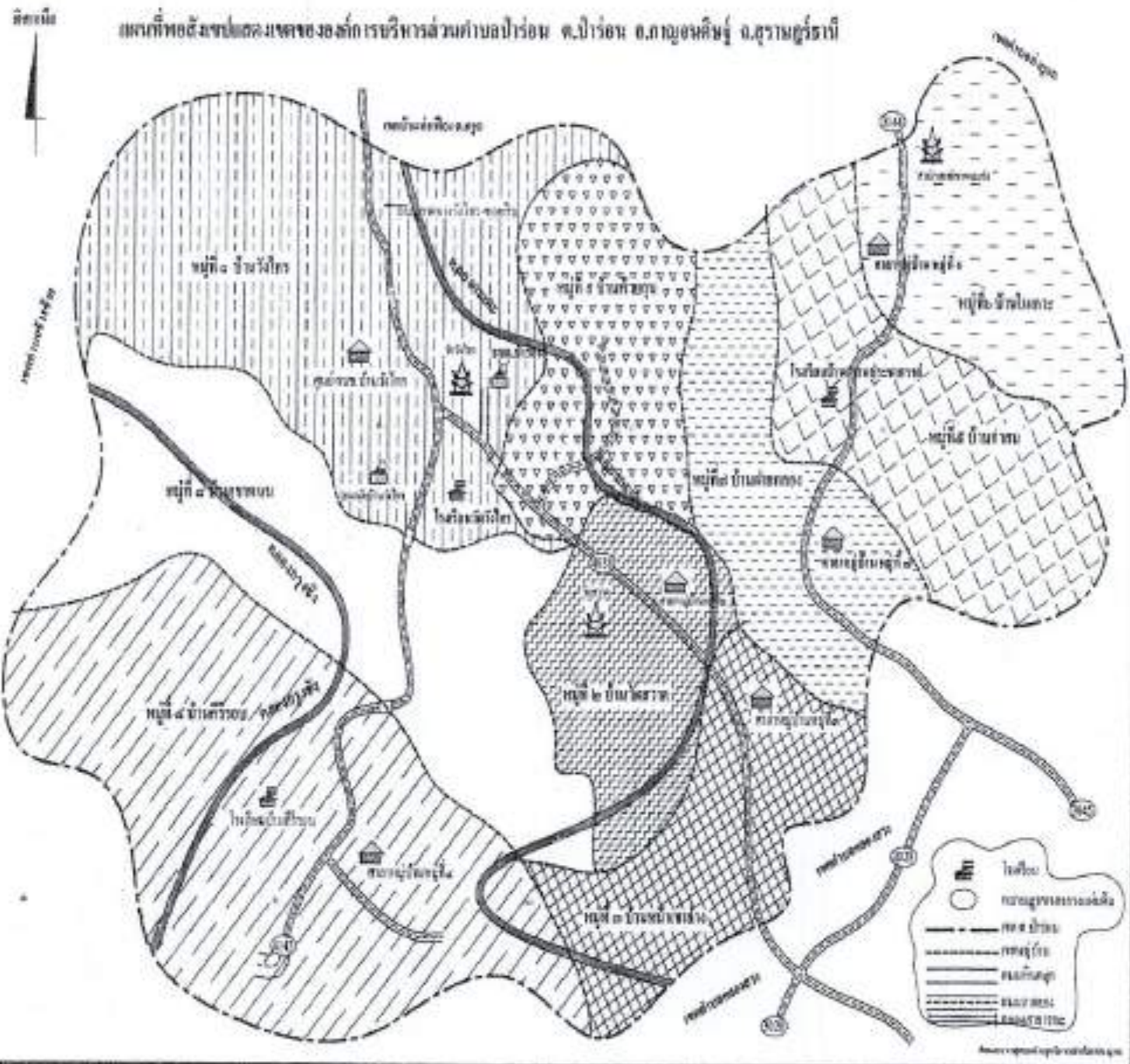
คลองนา ไหลผ่านพื้นที่หมู่บ้าน ตั้งแต่หมู่ที่ ๕ ถึงหมู่ที่

ลักษณะของที่ราบภายในตำบลจะอยู่ทางทิศเหนือ พื้นที่ประมาณร้อยละ ๓๐ ของพื้นที่ทั้งหมดของตำบล ส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่เกษตรกรรมใช้ในการปลูกยางพารา ไม้ยืนต้นและพืชผักต่างๆพื้นที่บริเวณนี้มีความอุดมสมบูรณ์ปานกลางถึงสมบูรณ์ดี พื้นที่ลูกคลื่น ลอนต้นลอนเล็ก ลักษณะพื้นที่ราบมีภูเขาเป็นลูกๆอยู่ทางตอนกลางของตำบล ซึ่งมีพื้นที่ประมาณร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ตำบลทั้งหมด

๑.๖ ลักษณะของไม้ป่าไม้

ตำบลปาร์อน มีพื้นที่ป่าไม้เป็นป่าเบญจพรรณ ที่อุดมสมบูรณ์ เนื่องจากมีพื้นที่ครอบคลุมเขตอุทยานแห่งชาติได้ร่มเย็น

แผนที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ทำขึ้นโดย: องค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อนประกอบด้วยหมู่บ้าน ๙ หมู่บ้านมีพื้นที่อยู่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๙ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านวังไทร	มี นายชนะ วิชัยดิษฐ์	เป็น ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านวัดสวาด	มี นายบุญศักดิ์ พิษครุฑ	เป็น ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านหน้าเขาล่าง	มี นางขวัญใจ เรืองแท้	เป็น ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านคีรีรอบ	มี นายประเสริฐ นวลวัฒน์	เป็น กำนันตำบลป่าร้อน
หมู่ที่ ๕ บ้านกำสน	มี นายสมพล ขวัญช่วย	เป็น ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านโนนเกาะ	มี นายอนุวัตร เมืองพรหม	เป็น ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านฝ้ายคลอง	มี นายศุภมิตร คู่มเอียด	เป็น ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘ บ้านเขาพนม	มี นายอะพร เพชรรักษ์	เป็น ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙ บ้านห้วยถุน	มี นายสมยศ เรืองทองนิม	เป็น ผู้ใหญ่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง

ตำบลป่าร้อนมีทั้งหมด ๙ เขตเลือกตั้ง

บุคคลที่มีสิทธิ์เลือกตั้งอายุ ๑๘ ปี เป็นชาย ๓,๐๖๒ คน หญิง ๓,๐๖๐ คน รวมผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งทั้งสิ้น ๖,๑๒๒ คน (ที่มา งานทะเบียนและบัตร ที่ทำการปกครองอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔)

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑	บ้านวังไทร	๔๐๑	๔๘๔	๔๙๔	๙๗๘
หมู่ที่ ๒	บ้านวัดสวาด	* ๒๖๒	๓๒๓	๓๑๗	* ๖๔๐
หมู่ที่ ๓	บ้านหน้าเขาล่าง	๑๖๖	๑๗๗	๓๕๖	๕๓๓
หมู่ที่ ๔	บ้านคีรีรอบ	๖๖๗	๓,๐๖๔	๓,๐๕๐	๖,๑๑๔
หมู่ที่ ๕	บ้านกำสน	๒๒๐	๒๙๖	๒๘๙	๕๘๕
หมู่ที่ ๖	บ้านโนนเกาะ	๒๓๑	๓๑๒	๒๙๔	๖๐๖
หมู่ที่ ๗	บ้านฝ้ายคลอง	๒๒๕	๓๐๖	๓๒๖	๖๓๒
หมู่ที่ ๘	บ้านเขาพนม	๓๕๖	๖๖๒	๖๖๗	๑,๓๒๙
หมู่ที่ ๙	บ้านห้วยถุน	๒๕๖	๓๙๕	๓๘๙	๗๘๔
รวม		๒,๗๘๕	๓,๙๙๒	๓,๙๗๒	๗,๙๖๔

ที่มา งานทะเบียนและบัตร ที่ทำการปกครองอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร่อน (เปรียบเทียบย้อนหลัง ๓ ปี)											
		พ.ศ. ๒๕๖๒			พ.ศ. ๒๕๖๓			พ.ศ. ๒๕๖๔					
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม			
๑	บ้านวังไทร	๔๖๓	๔๘๔	๙๔๗	๔๘๘	๔๘๘	๙๗๖	๔๘๔	๔๘๔	๙๖๘			
๒	บ้านวัดสาวต	๓๑๘	๓๒๓	๖๔๑	๓๒๓	๓๒๓	๖๔๖	๓๒๓	๓๒๓	๖๔๖			
๓	บ้านหน้าเขาสูง	๓๘๖	๓๖๗	๗๕๓	๓๖๕	๓๖๕	๗๓๐	๓๖๕	๓๖๕	๗๓๐			
๔	บ้านศรีรอบ	๓,๐๔๐	๓,๐๐๕	๖,๐๔๕	๓,๐๒๕	๓,๐๒๕	๖,๐๕๐	๓,๐๒๕	๓,๐๒๕	๖,๐๕๐			
๕	บ้านท่าสน	๒๖๓	๒๘๕	๕๔๘	๒๖๕	๒๘๕	๕๕๐	๒๖๕	๒๘๕	๕๕๐			
๖	บ้านโนนเกาะ	๓๑๖	๒๘๘	๖๐๔	๒๘๘	๒๘๘	๕๗๖	๒๘๘	๒๘๘	๕๗๖			
๗	บ้านฝ้ายคลอง	๓๑๒	๓๓๐	๖๔๒	๓๐๗	๓๐๗	๖๑๔	๓๐๖	๓๐๖	๖๑๒			
๘	บ้านเขาพนม	๖๖๒	๖๕๕	๑,๓๑๗	๖๖๖	๖๖๕	๑,๓๓๑	๖๖๖	๖๖๕	๑,๓๓๑			
๙	บ้านห้วยถุน	๓๘๓	๓๘๓	๗๖๖	๓๘๒	๓๘๕	๗๖๗	๓๘๕	๓๘๕	๗๗๐			
รวม		๓,๙๓๙	๓,๙๖๖	๗,๙๐๕	๓,๙๗๓	๓,๙๗๓	๗,๙๔๖	๓,๙๗๓	๓,๙๗๓	๗,๙๔๖			

ที่มา ฝ่ายทะเบียนกรมการปกครอง อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ด้านการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน มีการจัดการด้านการศึกษา โดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน จำนวน ๓ แห่ง มีโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน ๓ แห่ง และศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ๑ แห่ง ตามข้อมูล ดังนี้

๔.๑.๑ ระดับประถมศึกษา ๓ แห่ง

ที่	ชื่อโรงเรียน	จัดการศึกษาระดับ	ที่ตั้งหมู่ที่
๑	โรงเรียนวัดวังไทร	อนุบาล ๑ - ป.๖	๑
๒	โรงเรียนบ้านคีรีรอบ	อนุบาล ๑ - ป.๖	๔
๓	โรงเรียนบ้านกำสานประชาสรรค์	อนุบาล ๑ - ป.๖	๕

๔.๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง

ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ที่ตั้งหมู่ที่
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังไทร	๑
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมุสลิม	๘
๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาพนมวัง	๖

๔.๑.๓ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ๑ แห่ง

ที่	ชื่อศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน	ที่ตั้งหมู่ที่
๑	โรงเรียนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยบ้านวังไทร	๑

๔.๒ สาธารณสุข

- พื้นที่ อบต.ปำร่อน มีสถานบริการพยาบาล ดังนี้

๔.๒.๑ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง

ที่	ชื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ที่ตั้งหมู่ที่
๑	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านวังไทร	๑
๒	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปำร่อน	๓

๔.๓ อาชญากรรม

ที่	หน่วยบริการประชาชน (เป็อมตำรวจ) จำนวน ๒ แห่ง	ที่ตั้งหมู่ที่
๑	หน่วยบริการประชาชนบ้านคีรีรอบ	๔
๒	หน่วยบริการประชาชนบ้านเขาพนมวัง	๖

๔.๔ ยาเสพติด

๔.๔.๑ การแก้ไขปัญหายาเสพติดขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อนสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อนก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อนได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- (๒) รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- (๓) ประสานการทำบัตรผู้พิการ
- (๔) ดำเนินการโครงการฝึกอบรมทักษะอาชีพให้กับประชาชนทั่วไป
- (๕) ดำเนินโครงการสงเคราะห์ครอบครัวผู้ยากไร้ที่ตกเกณฑ์ จปฐ.
- (๖) ดำเนินโครงการสร้างและซ่อมที่อยู่อาศัยให้กับผู้ยากไร้ รายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
- (๗) อุดหนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

๕.๑.๑ เส้นทางที่ใช้ในการคมนาคมขนส่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน มีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญสามารถเดินทางติดต่อกันระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอุแท องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสระ เทศบาลตำบลกุรุข และเทศบาลตำบลช้างซ้าย และอำเภอต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว โดยสามารถเดินทางได้ทางรถยนต์บนถนนทางหลวงหมายเลข สฎ ๔๑๔๓ ระยะทางจากศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี ถึงองค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน ประมาณ ๓๘ กิโลเมตร

พื้นที่	การคมนาคม(ระบุรายละเอียด)	พิกัดทางภูมิศาสตร์
หมู่ที่ ๑	ถนนสายหลัก ๔ สาย รถโดยสาร ๕ คัน	
หมู่ที่ ๒	ถนนสายหลัก ๓ สาย รถโดยสาร - คัน	
หมู่ที่ ๓	ถนนสายหลัก ๓ สาย รถโดยสาร - คัน	
หมู่ที่ ๔	ถนนสายหลัก ๔ สาย รถโดยสาร - คัน	
หมู่ที่ ๕	ถนนสายหลัก ๓ สาย รถโดยสาร - คัน	
หมู่ที่ ๖	ถนนสายหลัก ๓ สาย รถโดยสาร - คัน	

พื้นที่	การคมนาคม(ระบุรายละเอียด)	พิกัดทางภูมิศาสตร์
หมู่ที่ ๗	ถนนสายหลัก ๓ สาย รถโดยสาร - คัน	
หมู่ที่ ๘	ถนนสายหลัก ๔ สาย รถโดยสาร - คัน	
หมู่ที่ ๙	ถนนสายหลัก ๓ สาย รถโดยสาร - คัน	
รวม	ถนนสายหลัก ๓๐ แห่ง รถโดยสาร ๕ คัน	

๕.๒ การไฟฟ้า

ตำบลปาร์ออนได้รับการบริการไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอกาญจนดิษฐ์ มีไฟฟ้าอย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้านและกำลังพัฒนาและขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึง มีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือนประมาณร้อยละ ๙๕

๕.๓ การประปา

ระบบประปาหมู่บ้าน รวมทั้งสิ้น ๓๑ แห่ง

ที่	หน่วยงาน/ อปท. ที่รับผิดชอบ	แหล่งน้ำดิบสำหรับใช้ผลิต ประปา (ชื่อ)	พื้นที่ได้รับประโยชน์			ประชาชนได้รับ ประโยชน์		ปัญหา/ อุปสรรค
			อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	ครัวเรือน	คน	
๑	อบต.ปาร์ออน	ระบบประปาบ้านล่าง	กาญจนดิษฐ์	ปาร์ออน	วังไทร	๙๒	๒๗๖	
๒	อบต.ปาร์ออน	ระบบประปาบ้านวังไทร	กาญจนดิษฐ์	ปาร์ออน	วังไทร	๑๐๒	๓๐๖	
๓	อบต.ปาร์ออน	ระบบประปาผิมิตินบ้านวังไทร	กาญจนดิษฐ์	ปาร์ออน	วังไทร	๑๕๒	๔๕๖	
๔	อบต.ปาร์ออน	ระบบประปาบ้านวัดสวาด (บ้านนายสงคราม)	กาญจนดิษฐ์	ปาร์ออน	วัดสวาด	๙๘	๒๙๔	
๕	บ้านวัดสวาด	ระบบประปาบ้านวัดสวาด (บ้านนายวิน)	กาญจนดิษฐ์	ปาร์ออน	วัดสวาด	๗๔	๒๒๒	
๖	อบต.ปาร์ออน	ระบบประปาบ้านหน้าเขาล่าง	กาญจนดิษฐ์	ปาร์ออน	หน้าเขาล่าง	๘๕	๒๕๕	
๗	อบต.ปาร์ออน	ระบบประปาบ้านหน้าเขาล่าง	กาญจนดิษฐ์	ปาร์ออน	หน้าเขาล่าง	๖๕	๓๙๕	
๘	บ้านคีรีรอบ	โครงการชลประทานขนาดเล็ก	กาญจนดิษฐ์	ปาร์ออน	คีรีรอบ	๕๕๒	๓,๖๕๖	
๙	อบต.ปาร์ออน	ระบบประปาบ้านจรงรั้ง	กาญจนดิษฐ์	ปาร์ออน	คีรีรอบ	๓๒	๙๖	
๑๐	บ้านคีรีรอบ	ระบบประปาซอยเจริญสุข	กาญจนดิษฐ์	ปาร์ออน	คีรีรอบ	๓๐	๙๐	
๑๑	อบต.ปาร์ออน	ระบบประปาบ้านกำสน (นอกกำสน)	กาญจนดิษฐ์	ปาร์ออน	กำสน	๓๖	๑๐๘	
๑๒	อบต.ปาร์ออน	ระบบประปาบ้านกำสน (โรงเรียน)	กาญจนดิษฐ์	ปาร์ออน	กำสน	๕๓	๑๕๓	
๑๓	อบต.ปาร์ออน	ระบบประปาบ้านกำสน (บ้าน อบต.)	กาญจนดิษฐ์	ปาร์ออน	กำสน	๓๖	๑๐๘	

ที่	หน่วยงาน/ อปท. ที่รับผิดชอบ	แหล่งน้ำดิบสำหรับใช้ผลิต ประปา (ชื่อ)	พื้นที่ได้รับประโยชน์			ประชาชนได้รับ ประโยชน์		ปัญหา/ อุปสรรค
			อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	ครัวเรือน	คน	
๑๔	อบต.ปาร์อน	ระบบประปาบ้านท่าสน (บ้านผู้ช่วย)	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	ท่าสน	๒๖	๗๘	
๑๕	อบต.ปาร์อน	ระบบประปาบ้านท่าสน (คลองนา)	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	ท่าสน	๓๘	๓๓๔	
๑๖	อบต.ปาร์อน	ประปาหมู่บ้านเขาพนมวัง	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	เขาพนมวัง	๖๐	๑๘๐	
๑๗	อบต.ปาร์อน	การประปาบาดาลบ้านในเกาะ (สำนักสงฆ์เขาพนมวัง)	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	เขาพนมวัง	๗๘	๒๓๔	
๑๘	อบต.ปาร์อน	ประปาหมู่บ้านในเกาะ	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	เขาพนมวัง	๗๒	๒๑๖	
๑๙	อบต.ปาร์อน	การประปาประจำหมู่บ้าน ม.๗ (ผญ.ศุภมิตร)	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	ฝ้ายคลอง	๕๐	๓๕๐	
๒๐	อบต.ปาร์อน	ประปาหมู่บ้านฝ้ายคลอง โดยศุภมิตร คุ้มเอือด	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	ฝ้ายคลอง	๓๐	๙๐	
๒๑	อบต.ปาร์อน	การประปา รพช.หมู่บ้านฝ้าย คลอง	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	ฝ้ายคลอง	๙๔	๒๘๒	
๒๒	อบต.ปาร์อน	การประปากรมชล (บ้านนายนิลุรักษ์)	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	ฝ้ายคลอง	๕๐	๓๕๐	
๒๓	อบต.ปาร์อน	ระบบประปาในเขตอนตาง	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	เขาพนม	๙๔	๒,๙๘๒	
๒๔	อบต.ปาร์อน	ระบบประปาในเขตอนบน	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	เขาพนม	๙๓	๒๒๙	
๒๕	อบต.ปาร์อน	ระบบประปาบ้านแมก	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	เขาพนม	๑๐๖	๓๑๘	
๒๖	อบต.ปาร์อน	ระบบประปาซอยไร่ยาว	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	เขาพนม	๖๒	๑๘๖	
๒๗	อบต.ปาร์อน	ระบบประปาห้วยจุกควาย	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	เขาพนม	๕๒	๑๕๖	
๒๘	อบต.ปาร์อน	ระบบประปาบ้านห้วยดุน	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	ห้วยดุน	๙๒	๒๗๖	
๒๙	อบต.ปาร์อน	ระบบประปาบ้านห้วยดุน ม.๓	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	ห้วยดุน	๓๖	๑๐๘	
๓๐	อบต.ปาร์อน	ระบบประปาบ้านห้วยดุน ม.๔	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	ห้วยดุน	๗๖	๑๐๘	
๓๑	อบต.ปาร์อน	ระบบประปาบ้านเขาหวาย	กาญจนดิษฐ์	ปาร์อน	ห้วยดุน	๒๔	๗๒	

ระบบประปาภูมิภาค รวมทั้งสิ้น.....แห่ง

ที่	การประปา ส่วนภูมิภาค สาขา (ชื่อ)	แหล่งน้ำดิบ สำหรับใช้ผลิต ประปา (ชื่อ)	พื้นที่ได้รับประโยชน์			ประชาชนได้รับ ประโยชน์		หมายเหตุ
			อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	ครัวเรือน	คน	
-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	

*** ตรวจสอบจากข้อมูลจากการประปาส่วนภูมิภาคในพื้นที่

บ่อบาดาล รวมทั้งสิ้น ๓๖ แห่ง

ที่	อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	จำนวน (แห่ง)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	การใช้ประโยชน์	
						อุปโภคบริโภค	การเกษตร
๑	กาญจนดิษฐ์	ป่าร้อน	๑-๙	๓๖	อบต.ป่าร้อน	✓	✓

- เฉพาะที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๔ โทรศัพท์

ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน ซึ่งส่วนหนึ่งก็อยู่ในเขตตัวอำเภอกาญจนดิษฐ์ ได้รับการเครือข่ายโทรศัพท์และสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ใช้ในพื้นที่ก็จะเป็นของผู้ให้บริการ TT&T TOT CAT และ ๓BB ส่วนใหญ่ประชาชนจะใช้โทรศัพท์มือถือซึ่งก็มีทั้งระบบ AIS , True , DTAC

๕.๕ ไปรษณีย์/การสื่อสาร/การขนส่งวัสดุ ครุภัณฑ์

๕.๕.๑ มีไปรษณีย์อำเภอกาญจนดิษฐ์ จำนวน ๓ แห่ง

๕.๕.๒ มีไปรษณีย์ตำบลป่าร้อน จำนวน ๓ แห่ง

๕.๕.๓ มีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน

๕.๕.๔ มีบริการให้ใช้อินเทอร์เน็ตฟรี ที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน

๖. ระบบเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน ประมาณร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพทำสวน อาทิ ปลูกยางพารา ปลูกปาล์ม ผลไม้ และปลูกผัก รองลงมาได้แก่ ด้านการเลี้ยงสัตว์ ประมาณร้อยละ ๗ ด้านรับจ้างทั่วไป ประมาณร้อยละ ๓ เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับ การเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ เฉลี่ยรายได้ประชากรต่อหัว/ต่อปี ประมาณ ๑๕,๐๐๐.-บาท

๖.๑ การเกษตร

หมู่บ้าน/ ชุมชน	ยางพารา (ไร่)	ปาล์มน้ำมัน (ไร่)	ทุเรียน (ไร่)	พืชไร่ (ไร่)	อื่นๆ	รวม (ไร่)
หมู่ที่ ๑	๒,๑๓๔	๒๗๓	๓๑๒	๔๖	-	๒,๗๖๕
หมู่ที่ ๒	๑,๗๗๙	๖๔๑	๓๒๗	๓๐	-	๒,๕๗๗
หมู่ที่ ๓	๑,๒๖๗	๒๓๕	๖๘	๒๘	-	๑,๕๙๘
หมู่ที่ ๔	๕,๗๑๗	๙๙๕	๒๙๓	๘๓	-	๗,๐๘๘
หมู่ที่ ๕	๑,๘๐๒	๒๕๖	๑๗๐	๕๔	-	๒,๒๘๒
หมู่ที่ ๖	๒,๑๐๕	๕๗๕	๒๔๘	๗๑	-	๒,๙๙๙
หมู่ที่ ๗	๒,๔๑๙	๒๗๔	๘๖	๓๖	-	๒,๘๑๕
หมู่ที่ ๘	๓,๐๑๖	๖๕๖	๑๒๓	๕๙	-	๓,๘๕๔
หมู่ที่ ๙	๒,๗๑๔	๔๘๘	๑๘๓	๘๗	-	๓,๔๗๒
รวม	๒๒,๙๕๓	๔,๓๙๓	๑,๖๐๘	๔๙๖	-	๒๙,๔๕๐

ที่มา : สำนักงานเกษตรอำเภอกาญจนดิษฐ์ ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔

๖.๒ การท่องเที่ยว

สำนักสงฆ์เขาพนมวัง (ถ้ำเพชรพนมวัง)

หมู่ที่ ๖ บ้านโนนเกาะ ตำบลปาร์อน ภายในถ้ำมีลักษณะสวยงามมาก มีหินงอกหินย้อยแบ่งเป็นห้องตามธรรมชาติ ได้การอนุรักษ์และดูแลจากราษฎรในพื้นที่เป็นอย่างดี เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่สำคัญของตำบลปาร์อน อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

น้ำตกเพชรพนมวัฒน์

หมู่ที่ ๔ บ้านคีรีรอบ ตำบลปาร์อน อยู่บริเวณเทือกเขาไม้รุก เขตติดต่ออำเภอบ้านนาสารในเขตอุทยานแห่งชาติได้ร่มเย็น เป็นน้ำตกที่สวยงาม มี ๒ ชั้น ชั้นสูงสุดประมาณ ๓๐ เมตร บริเวณน้ำตกมีหน้าผาหินเป็นหินชั้นมีลักษณะแปลกตาสูงชัน ต้องเดินเท้าเข้าไปประมาณ ๓๐๐ เมตร มีที่พักของที่ทำกาอุทยานไว้บริการสำหรับผู้ที่จะเข้าไปพักผ่อนค้างคืน

๖.๕ อุตสาหกรรม

๑. อุตสาหกรรมเหมืองแร่	จำนวน ๑ แห่ง
๒. โรงงานไม้แปรรูป	จำนวน ๓ แห่ง
๓. ทำทราย	จำนวน ๓ แห่ง
๔. บิมน้ำมัน	จำนวน ๒ แห่ง
๕. ลานเทรับซื้อไม้ยาง	จำนวน ๑ แห่ง
๖. โรงรม	จำนวน ๑ แห่ง

๖.๖ การพาณิชย์/กลุ่มอาชีพ

๑. กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มเลี้ยงหมู
๒. กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มเลี้ยงโค
๓. กลุ่มเกษตรกร
๔. กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร
๕. กลุ่มกองทุน
๖. กลุ่มปรับปรุงยาง
๗. กลุ่มฝัก
๘. กลุ่มผลิตน้ำแร่

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตตำบลปาร์อนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลาม โดยมีศาสนสถาน ๖ แห่ง ดังนี้

สำนักสงฆ์ ๒ แห่ง

ที่	ชื่อศาสนสถาน	สถานที่ตั้ง	
		บ้าน	หมู่ที่
๑	สำนักสงฆ์บ้านคีรีรอบ	บ้านคีรีรอบ	๔

วัด ๓ แห่ง

ที่	ชื่อศาสนสถาน	สถานที่ตั้ง	
		บ้าน	หมู่ที่
๑	วัดวังไทร	บ้านวังไทร	๓
๒	วัดสวาด	บ้านวัดสวาด	๒
๓	วัดป่าเขาพนมวัง	บ้านโนนเกาะ	๖

มัสยิด ๒ แห่ง

ที่	ชื่อศาสนสถาน	สถานที่ตั้ง	
		บ้าน	หมู่ที่
๑	มัสยิดอัลวาริสซูนนะห์	บ้านเขาพนม	๘
๒	มัสยิดขอลาสุดุดีน	บ้านเขาพนม	๘.

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| - ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ | ประมาณเดือน มกราคม |
| - ประเพณีวันสงกรานต์ | ประมาณเดือน เมษายน |
| - ประเพณีงานบุญเดือนสิบ | ประมาณเดือน กันยายน |
| - ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา | ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม |
| - ประเพณีชักพระ | ประมาณเดือน ตุลาคม |
| - ประเพณีลอยกระทง | ประมาณเดือน พฤศจิกายน |

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นของตำบลปาร์อน ที่สืบทอดกันมาแต่บรรพบุรุษ และปัจจุบันยังไม่
ลบเลือนหายไปยังมีลูกหลานสานต่อและสืบทอดต่อกันมา คือ

ด้านเกษตรกรรม มีการทำการเกษตรแบบผสมผสาน ตามแนวพระราชดำริ โดยการนำภูมิ
ปัญญาท้องถิ่นมาใช้โดยการปลูกพืชผักสวนครัว การปลูกข้าวไร่ ไม้ยืนต้น และการเลี้ยงสัตว์ผสมผสานกันไป

ด้านหัตถกรรม มีการทำเครื่องจักรสาน ถักกระเป่า

การถนอมอาหาร มีการถนอมอาหารเพื่อการเก็บและรักษาอาหาร เพื่อชะลอการเน่าเสีย
ของอาหาร หรือป้องกันโรคอาหารเป็นพิษ ในขณะที่ยังรักษาคุณค่าทางโภชนาการ สี สัน และกลิ่นให้คงอยู่
เช่น การทำเครื่องแกง การตอง การตาก การกวน และการแช่อิ่ม

ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารคือ ภาษาใต้ และใช้ภาษากลางในการติดต่องาน/ราชการ

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในตำบลปาร์อนได้มีสินค้าพื้นเมืองและของฝากส่วนใหญ่จะ ข้าวไร่ "ข้าวگانติด"

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน มีลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นพื้นที่ที่มีความลาดชัน
ประมาณร้อยละ ๓๐ ของพื้นที่ทั้งหมด ซึ่งอยู่ทางทิศใต้ของตำบล ลักษณะเป็นพื้นที่ประกอบด้วยภูเขา
สลับซับซ้อนและเป็นป่าเบญจพรรณ เป็นแหล่งกำเนิดของต้นน้ำ น้ำตก ตลอดจนลำคลองและห้วยต่างๆใน
พื้นที่ มีแม่น้ำสำคัญไหลผ่านหลายสาย ได้แก่

คลองหวาด ไหลผ่านพื้นที่หมู่บ้าน ตั้งแต่หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๒ ถึงหมู่ที่ ๙

คลองกรุงขัง ไหลผ่านพื้นที่หมู่บ้าน ตั้งแต่หมู่ที่ ๔ ถึงหมู่ที่ ๘

คลองกำสน ไหลผ่านพื้นที่หมู่บ้าน ตั้งแต่หมู่ที่ ๕ ถึงหมู่ที่ ๗

คลองนา ไหลผ่านพื้นที่หมู่บ้าน ตั้งแต่หมู่ที่ ๕ ถึงหมู่ที่

๘.๒ ป่าไม้

ตำบลปาร์อน มีพื้นที่ป่าไม้เป็นป่าเบญจพรรณ ที่อุดมสมบูรณ์ เนื่องจากมีพื้นที่ครอบคลุมเขต

อุทยาน

แห่งชาติได้รวมเป็น

๘.๓ ภูเขา

ด้วยลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นพื้นที่ที่มีความลาดชันประมาณร้อยละ ๓๐ ของพื้นที่ทั้งหมด ซึ่งอยู่ทางทิศใต้ของตำบล ลักษณะเป็นพื้นที่ประกอบด้วยภูเขาสลับซับซ้อนและเป็นป่าเบญจพรรณ เป็นแหล่งกำเนิดของต้นน้ำ น้ำตก ตลอดจนถึงลำคลองและห้วยต่างๆในพื้นที่ มีแม่น้ำสำคัญไหลผ่านหลายสาย ได้แก่

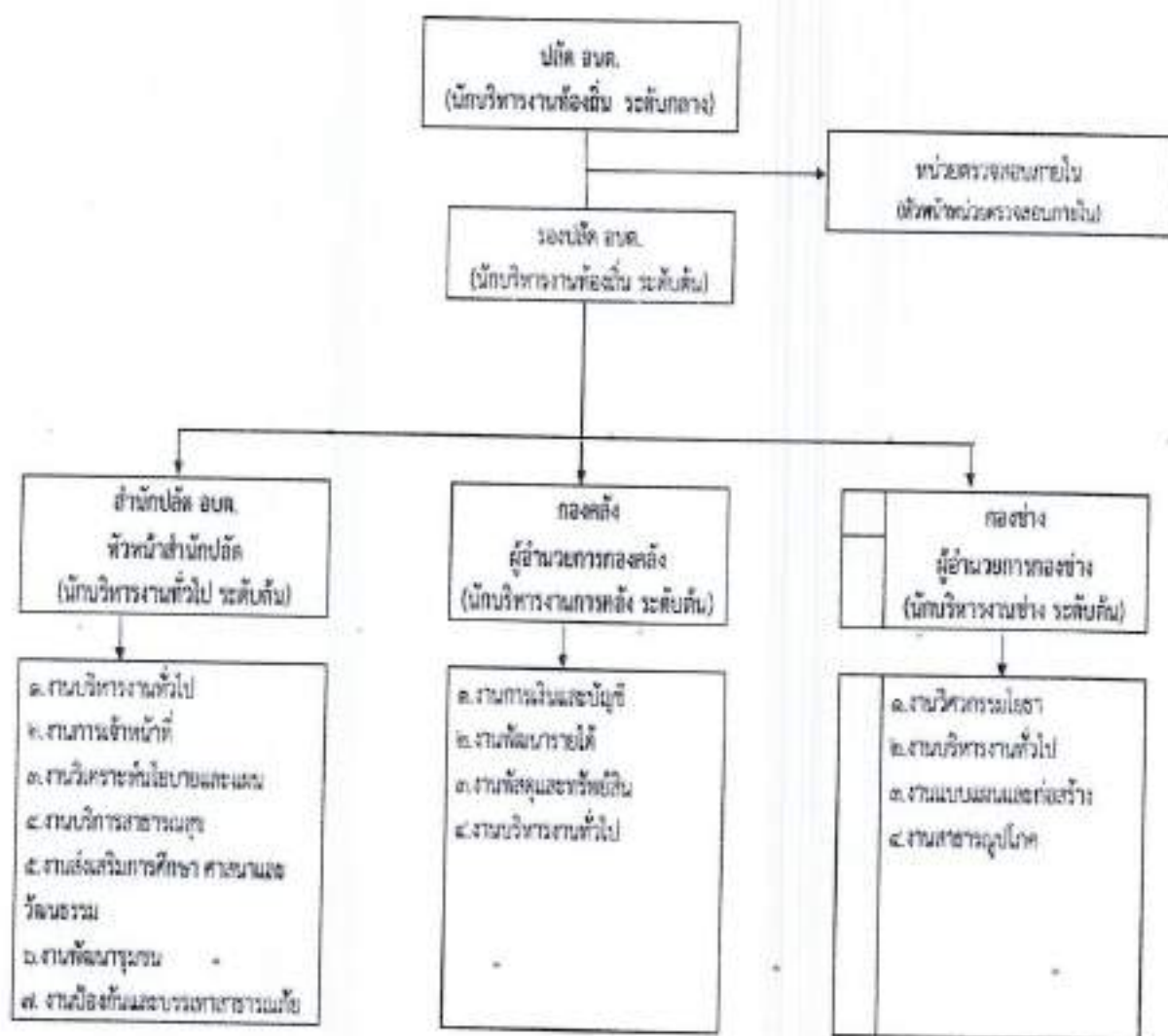
ลำดับที่	ชื่อภูเขา	ที่ตั้ง
๑	เขาลำไ้	หมู่ที่ ๓
๒	เขาจุ่มหมู	หมู่ที่ ๓, หมู่ที่ ๔, หมู่ที่ ๘
๓	เขาเคี่ยม	หมู่ที่ ๒, หมู่ที่ ๓, หมู่ที่ ๔
๔	เขาควมม่วง	หมู่ที่ ๔
๕	เขาโคกฮาย	หมู่ที่ ๔
๖	เขาน้อย	หมู่ที่ ๔
๗	เขากล้อง	หมู่ที่ ๔
๘	เขากลอย	หมู่ที่ ๔
๙	เขาพนมพลา	หมู่ที่ ๔
๑๐	ถ้ำน้ำลอด	หมู่ที่ ๔
๑๑	เขาอุ่มลูก	หมู่ที่ ๕
๑๒	เขาสร้อย	หมู่ที่ ๕, หมู่ที่ ๖
๑๓	เขาพนมวัง	หมู่ที่ ๖
๑๔	เขากงจี้	หมู่ที่ ๗
๑๕	เขาเปลว	หมู่ที่ ๗
๑๖	เขาไร่ล่าง	หมู่ที่ ๗
๑๗	เขาหวาย	หมู่ที่ ๗, หมู่ที่ ๘

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ตำบลป่าร้อน เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งป่าเขา ลำน้ำ เป็นแหล่งกำเนิดของต้นน้ำ น้ำตก ตลอดจนถึงลำคลองและห้วยต่างๆ ชาวบ้านมีอาชีพสัมพันธอยู่กับป่าและเขา อุดมไปด้วยพืชผักพื้นบ้าน มีการทำการเกษตรอยู่บ้าง เช่น การทำสวนผลไม้ ยางพารา ปลูกพืชผสมและการปลูกข้าวไร่ พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติและมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ

๔. อื่นๆ (การแบ่งส่วนราชการภายใน)

แผนผังโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่



๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน

การวางแผนเป็นการพิจารณาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา เปรียบเสมือนเป็นสะพานเชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต เป็นการคาดการณ์สิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น การวางแผนจึงมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ต่างๆ ในอนาคตและตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดโดยผ่านกระบวนการคิดก่อนทำจะนับจึงกล่าวได้ว่าการวางแผน คือความพยายามที่เป็นระบบเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต เพื่อให้บรรลุผลที่ปรารถนาองค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาโดยกำหนดให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับต่างๆ ได้แก่ แผนพัฒนาชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนระดับชาติ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนา

๑ วิสัยทัศน์

"บ้านน่าอยู่ ผู้คนมีคุณธรรม
 นำการศึกษา พัฒนารายได้ เลิศล้ำทางการเกษตร"

๒ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร

๓ เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อให้มีเส้นทางคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน
- ๒) เพื่อส่งเสริมพัฒนาอาชีพ การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร การส่งเสริมอาชีพเสริมรายได้
- ๓) เพื่อให้ประชาชนมีสวัสดิการ เข้าถึงระบบสาธารณสุข สุขภาพแข็งแรง ชุมชนเข้มแข็งมี

พลังต่อต้านยาเสพติด

- ๔) เพื่อให้ประชาชนมีความตื่นตัวในการมีส่วนร่วมทางการบริหารเพิ่มขึ้น
- ๕) กิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์อย่าง

เหมาะสม

- ๗) การบริหารขององค์กรมีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔ ตัวชี้วัด

ร้อยละของความสำเร็จของเป้าหมาย/ผลผลิตโครงการ

๕ ค่าเป้าหมาย

ค่าที่แสดงความก้าวหน้าของเป้าหมาย

๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างถนนและพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๒. พัฒนาระบบประปา ไฟฟ้าและแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑. พัฒนาส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เพื่อพัฒนารายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม

๑. ส่งเสริมกิจกรรมของ อสม. กองทุนสวัสดิการ
๒. ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาในทุกระดับ
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน ปราบปรามและบำบัดยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ชำนาญทางการบริหาร การทำประชาคมเพื่อกำหนดแผนพัฒนา และประชาธิปไตยภาคพลเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
๒. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น-

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ดูแลและบำรุงรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติและทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า
๒. อนุรักษ์ พื้นฟู สร้างจิตสำนึกและวางแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน
๓. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร

๑. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
๓. ปรับปรุง พัฒนา จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน

๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการคมนาคมในตำบลไม่สะดวก - ปัญหาการสื่อสารโทรคมนาคมไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ - ปัญหากรรมสิทธิ์ในที่ดิน - ปัญหาการขาดงบประมาณด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน - ปัญหาเส้นทางคมนาคมชำรุดเนื่องจากการเกิดอุทกภัยในพื้นที่ - ไฟฟ้าสาธารณะชำรุดเสียหายจากการเกิดเหตุวาตภัยในพื้นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้มีถนนลาดยางครบทุกสาย - ซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้ราษฎรสามารถสัญจรไปมาได้สะดวก - ให้มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้านทุกครัวเรือน - ประชาชนต้องการเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินของตนเอง - ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา
๒. ด้านเศรษฐกิจเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ - ปัญหาขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ทางการเกษตร - ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ - ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง <p>เนื่องจากเกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมี ซึ่งมีราคาแพงและขาดความรู้ในการทำปุ๋ยอินทรีย์/ปุ๋ยชีวภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการการสนับสนุนเงินทุนและอุปกรณ์ในการส่งเสริมอาชีพ - ต้องการมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ - ต้องการให้มีการรวมกลุ่มของเกษตรกรเพื่อต่อช่องทางเศรษฐกิจ - ต้องการให้มีการสนับสนุนความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย - ต้องการให้มีการสนับสนุนการใช้ปุ๋ยอินทรีย์/ปุ๋ยชีวภาพ
๓. ด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เพียงพอ - สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมืองหรือสถานศึกษาของเอกชน - เด็กก่อนวัยเรียนไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม - ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและควบคุมโรค รวมทั้ง ขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัย - ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ - ประชาชนขาดแคลนเครื่องออกกำลังกาย 	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับก่อนปฐมวัย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) การพัฒนาการจัดกิจกรรมสื่อการเรียน - การสอน และการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กเล็กให้เพิ่มขีดความสามารถในการจัดการกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ตามมาตรฐานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - การสนับสนุนอุดหนุนงบประมาณด้านการศึกษา ให้แก่ สถานศึกษา โรงเรียน หรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
	และสถานที่ออกกำลังกาย รวมทั้งสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการตามมาตรการป้องกันและควบคุมโรคระบาด เช่น โรคไข้เลือดออก โดยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ช่วยกันกำจัดลูกน้ำยุงลายและฉีดพ่นยากำจัดพาหะนำโรคติดต่อต่างๆ - การเพิ่มศักยภาพการบริการด้านสาธารณสุขมากยิ่งขึ้น การจัดบริการสุขภาพเบื้องต้นของศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน - การดำเนินการให้บริการเคลื่อนที่ด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้สูงอายุและผู้พิการ - การจัดหาเครื่องออกกำลังกาย และสถานที่ออกกำลังกายให้กับประชาชนให้มีเพิ่มมากขึ้น - การส่งเสริมด้านการกีฬาอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนการแข่งขันกีฬา กรีฑา นักเรียน และสนับสนุนการจัดและดำเนินการแข่งขันกรีฑานักเรียน/ประชาชนระดับอำเภอ เป็นต้น
๔. ด้านแหล่งน้ำ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่สะอาดได้มาตรฐาน - ประชาชนขาดน้ำในการทำการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง - ทางระบายน้ำ คู และคลอง ขาดการปรับปรุงดูแล แหล่งน้ำธรรมชาติต้นน้ำ ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการในการพัฒนาตำบลพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อพัฒนาระบบระบายน้ำและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมากยิ่งขึ้น - การประสานบูรณาการโครงการโดยการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพิ่มเติมมากขึ้น
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม และไม่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาจากหน่วยงานภาครัฐ 	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการให้มีการส่งเสริมและพัฒนาจากหน่วยงานภาครัฐ
๖. ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - การรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีน้อย - ภูมิปัญญาชาวบ้านไม่ได้รับการสนับสนุนและอนุรักษ์จากหน่วยงานภาครัฐ 	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและอนุรักษ์ซึ่งวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม - การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนมากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมประเพณีชักพระทางทะเล ประเพณีวันสงกรานต์ต้นน้ำคำหัวผู้สูงอายุ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ ดังนี้

๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๑.๓ 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))

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา 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))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

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)

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ</p> <p>(๑) ประชาชนในพื้นที่ดำเนินการจัดการขยะส่วนใหญ่ได้เอง</p>	<p>- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ</p> <p>(๑) ชาวบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน</p>
<p>- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่และมีความสามารถในการประสานงานในหน้าที่รวมทั้งได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๒) มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างและจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจรวมทั้ง มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ</p> <p>(๓) มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน และมีระบบติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำและติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลรวมทั้ง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ</p> <p>(๔) สถานที่ปฏิบัติงานได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>(๕) การให้ความรู้ความเข้าใจ , แรงจูงใจและสำรวจภาวียอย่างเคร่งครัดเพิ่มมากขึ้น</p> <p>(๖) การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานจัดท่างบประมาณ</p> <p>(๗) บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้ง งานรักษาความสงบภายใน (งานเทศกิจ) ในเบื้องต้นได้ ตลอดจน มีการจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง</p> <p>(๘) ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้ง (รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการแต่งตั้ง) มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตลอดจน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น</p>	<p>- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรบางส่วนเป็นประชาชนนอกพื้นที่ จึงมีการโอน (ย้าย) เพื่อกลับภูมิลำเนาบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและขาดความต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร</p> <p>(๒) บุคลากรบางตำแหน่งยังขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ยังขาดทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ และภาษาต่างประเทศที่จำเป็น</p> <p>(๓) แผนพัฒนาท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความโครงการ/กิจกรรม/ความต้องการของประชาชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งเกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคลากร วัสดุ - อุปกรณ์ หรือระบบสื่อประชาสัมพันธ์สำหรับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนยังขาดประสิทธิภาพและยังไม่ทั่วถึง</p> <p>(๔) สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน วัสดุ - อุปกรณ์ชำรุดเสียหาย ไม่ทันสมัย รวมทั้ง ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนผู้มารับบริการที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน</p> <p>(๕) การจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง</p> <p>(๖) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเพื่อรองรับการขยายตัวเป็นชุมชนที่อยู่อาศัยหรือเป็นชุมชนท่องเที่ยว</p> <p>(๗) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อเกิดเหตุสาธารณภัย เนื่องจากขาดแคลนเจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครที่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอ ตลอดจน อัตราค่าจ้างที่มีไม่เพียงพอในการเฝ้าระวัง หรือการให้ความ</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>อย่างแท้จริง</p> <p>(๔) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์, ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-plan), ระบบบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-laas) ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP) เป็นต้น</p>	<p>ช่วยเหลือประชาชนและนักท่องเที่ยวได้อย่างทั่วถึง รวมทั้ง ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ชะมูลฝอยตกค้าง, การขาดวินัยจราจร, สุณีย์/แมวจรจัด, การต่อเติมอาคารผิดกฎหมาย, การจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ เป็นต้น</p> <p>(๘) อุปกรณ์ - เครื่องมือ และยานพาหนะ สำหรับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ขาดความทันสมัยและไม่เพียงพอกับความต้องการ</p> <p>(๙) ระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานขาดเสถียรภาพ ทำให้การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ</p>
<p>- ด้านสังคม</p> <p>(๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๓ แห่ง ซึ่งมีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ บุคลากร และหลักสูตรต่างๆ เพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษาในระดับปฐมวัย พร้อมทั้งมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้การบริการด้านการศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๒) มีการสนับสนุนการบริการสาธารณสุขให้ประชาชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๓) กลุ่มผู้นำชุมชน และกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ กลุ่มสาธารณสุข ได้รับการสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>(๔) มีการดูแลและการสงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการและผู้ยากไร้ ตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่รัฐบาลกำหนดอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง</p> <p>(๕) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชน ด้านการให้ความรู้ อาคารสถานที่หรืออุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น โดยการสนับสนุนกลุ่มหรือชมรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยและลดการแพร่ระบาดของยาเสพติด</p>	<p>- ด้านสังคม</p> <p>(๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคับแคบ อาคารบางส่วนชำรุดทรุดโทรม ขาดความปลอดภัย และไม่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กเล็ก รวมทั้ง ยังขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ-เครื่องใช้ ที่เหมาะสมต่อเด็กก่อนวัยเรียน</p> <p>(๒) ประชาชนหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องของทางราชการ</p> <p>(๓) การให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้ง ยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่เขตรับผิดชอบ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร</p> <p>(๔) การติดตามดูแลสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ยากไร้ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลัง</p> <p>(๕) ประชาชนและเยาวชนขาดการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางการกีฬาและนันทนาการ โดยการจัดตั้งศูนย์ออกกำลังกายหรือศูนย์กีฬา รวมทั้ง การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มประชาชนหรือเยาวชนที่เกิดจากความไม่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ซึ่งอาจทำให้ประชาชนหรือเยาวชนถูกชักจูงหรือมั่วสุมกับยาเสพติด และส่งผลให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเขตพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>- ด้านแหล่งน้ำ</p> <p>(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านการพัฒนาแหล่งน้ำที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมการเกษตรและเพื่ออุปโภค-บริโภคอย่างทั่วถึง</p>	<p>- ด้านแหล่งน้ำ</p> <p>(๑) ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาน้ำท่วม เนื่องจากพื้นที่เป็นพื้นที่รองรับน้ำป่าที่ไหลมาจากจังหวัดนครศรีธรรมราช</p>
<p>- ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) การสร้างความเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสนับสนุนการค้าและการของกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มเกษตรกรต่างๆ ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) ประชาชนและเกษตรกรขาดการส่งเสริมและพัฒนาด้านการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือด้านอุตสาหกรรมเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางการเกษตร</p> <p>(๒) มีกลุ่มอาชีพหรือองค์กรไม่ครบทุกหมู่บ้าน/ชุมชน รวมทั้ง สมาชิกมีจำนวนน้อยทำให้กลุ่มหรือองค์กรขาดความเข้มแข็ง</p> <p>(๓) ขาดแคลนงบประมาณด้านการส่งเสริมพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่น</p>
<p>- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับการจัดวางผังเมือง เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของเมืองและจังหวัด</p> <p>(๒) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลักและถนนสายรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัว</p> <p>(๓) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) พื้นที่สาธารณะทั้งที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นมีจำนวนจำกัด ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอหรือไม่ได้มาตรฐาน</p> <p>(๒) การดำเนินการโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคมและไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมในเขตพื้นที่ โดยเฉพาะเส้นทางเชื่อมโยงเฉพาะแห่ง แหล่งชุมชนหรือแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ รวมทั้ง การดำเนินการอนุญาตสิ่งก่อสร้างต่างๆ ยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนา</p> <p>เนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินการจัดวางผังเมือง</p> <p>(๓) เครื่องจักรกล วัสดุ - อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้มีไม่เพียงพอ และมีสภาพชำรุดไม่ทันสมัย ทำให้ต้องบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>(๑) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดงานด้านศาสนาของท้องถิ่น</p> <p>(๒) มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง จัดสรรงบประมาณและขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวตลอดทั้งปี</p>	<p>- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>(๑) การดำเนินการจัดสรรงบประมาณ/โครงการด้านศาสนายังไม่ครอบคลุมทุกศาสนา</p> <p>(๒) ขาดการบริหารจัดการและงบประมาณด้านการท่องเที่ยวให้มีความเชื่อมโยงทั้งในระดับท้องถิ่น/ระดับจังหวัด/ระดับภูมิภาค/ระดับประเทศ รวมทั้ง ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อให้บริการนักท่องเที่ยว เช่น อาคาร/สถานที่จอดรถ ห้องสุขาสาธารณะ รถจักรยานยนต์ เป็นต้น</p> <p>(๓) ขาดระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
	เช่น ระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและนักท่องเที่ยว

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ</p> <p>(๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และหลากหลาย ได้แก่ ทรัพยากรแหล่งน้ำ ทรัพยากรป่าไม้ ทรัพยากรสัตว์ป่า เหมาะสมสำหรับเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยหรือแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์</p> <p>(๒) มีกลุ่มหรือองค์กรภาคเอกชนช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ</p> <p>(๑) สภาพแหล่งน้ำสาธารณะหรือแหล่งน้ำตามธรรมชาติ โดยเฉพาะลำคลองเกิดมลภาวะน้ำเสีย โดยคุณภาพของน้ำในลำคลองมีการปนเปื้อนของมลพิษเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากประชาชนและผู้ประกอบการไม่มีการดำเนินการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะหรือแหล่งน้ำตามธรรมชาติ</p> <p>(๒) สภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เกิดความเสื่อมโทรม เนื่องจากถูกบุกรุกทำลาย เพื่อพัฒนาเป็นพื้นที่เกษตรกรรม แหล่งท่องเที่ยวและที่อยู่อาศัย โดยไม่คำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้ง ขาดการบริหารจัดการที่ดี และหน่วยงานของรัฐขาดแคลนบุคลากร</p> <p>(๓) การปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของภารกิจด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและสิ้นเปลืองงบประมาณ</p> <p>(๔) ประชาชนและนักท่องเที่ยวขาดความตระหนักและมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) ความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศและการสื่อสารเทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>(๒) รัฐบาลมีนโยบายการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดบทบาท ภารกิจ หน้าที่ รวมทั้งงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจที่จะถ่ายโอนไว้อย่างชัดเจน รวมทั้ง การกำกับดูแล และตรวจสอบ โดยราชการส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และหน่วยงานตรวจสอบต่างๆ ทำให้การบริหารงานขององค์กร</p>	<p>- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) การกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เนื่องจากการขาดเสถียรภาพทางการเมือง และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ</p> <p>(๒) กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง รวมทั้ง การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนล่าช้า ทำให้การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว หรือไม่สามารคดีดำเนินการได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>(๓) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในการชำระภาษี และการจัดเก็บภาษียังไม่ครอบคลุม</p>

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>ปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการประชาชน</p> <p>(๓) ประชาชนให้ความสำคัญและตระหนักในการมีส่วนร่วมด้านการเมือง - การบริหารเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งด้านสิทธิและหน้าที่ในการเลือกตั้งทุกระดับ</p> <p>(๔) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งจากภายในและภายนอกพื้นที่มีความพร้อมและมีความสนใจในการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสาธารณภัยตามที่ได้รับร้องขอ</p> <p>(๕) ประชาชนสามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและทั่วถึง ตลอดเวลาทั้งจากเครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ต่างๆ</p>	<p>และทั่วถึง เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบจำนวนมาก</p> <p>(๔) ประชาชนขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่เพื่อการชลประทานและผลิตน้ำประปาให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน</p> <p>(๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน หากเกิดเหตุภัยจากสาธารณภัย อาชญากรรม และการก่อการร้าย เนื่องจากขาดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ประชาชนและนักท่องเที่ยวยังขาดความรู้และความตระหนักด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างเพียงพอ</p> <p>(๖) ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง - การบริหาร ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ปัญหา-อุปสรรค หรือแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๗) การถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินของประชาชนบางพื้นที่ยังขาดความชัดเจน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน หรือภาคเอกชน</p> <p>(๘) ประชาชนบางส่วนไม่สามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากไม่มีความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือไม่ได้มีการเชื่อมต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือระบบอินเทอร์เน็ตกับอุปกรณ์หรือเครื่องมือสื่อสาร</p>
<p>- ด้านสังคม</p> <p>(๑) รัฐบาลมีนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ประชาชนและเยาวชนมีโอกาสด้านการศึกษา และได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมมากยิ่งขึ้น</p> <p>(๒) มีสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>(๓) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสะดวก และทันสมัย ทำให้การศึกษา หรือการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วเพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชนและเยาวชน</p>	<p>- ด้านสังคม</p> <p>(๑) สถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบขาดแคลนบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุ - อุปกรณ์การเรียนการสอนและยังไม่ครบทุกระดับการศึกษา ทำให้ขาดประสิทธิภาพและศักยภาพด้านการศึกษา รวมทั้ง ประชาชนและเยาวชนขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการอ่านและการเรียนรู้ เนื่องจากยังไม่มีห้องสมุดประชาชน</p> <p>(๒) ประชาชนและเยาวชนไม่ได้รับความสะดวกในการใช้ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ทำให้ขาดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลอดจน ขาดช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเผยแพร่ความรู้และสารสนเทศต่างๆ รวมทั้ง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารขาดการกลั่นกรองหรือตรวจสอบความ</p>

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>(๔) ประชาชนบางกลุ่มมีความตระหนักถึงความสำคัญ การรักษาสุขภาพอนามัย ตลอดจน มีการจัดตั้งกลุ่ม หรือชมรมด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างจริงจังและ หลากหลาย เช่น ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมหรือกลุ่ม กีฬาต่างๆ</p> <p>(๕) รัฐบาลหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชน ให้ความสำคัญในการรณรงค์ ป้องกันและ ปรามปรามยาเสพติดอย่างเข้มงวดและต่อเนื่อง</p> <p>(๖) มีศูนย์บริการสาธารณสุขของรัฐและของเอกชน ให้บริการดูแลรักษาพยาบาลแก่ประชาชนและ มีนักท่องเที่ยวเบื้องต้นที่ครอบคลุมและทันสมัย</p> <p>(๗) รัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อ ส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ ยากไร้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง หน่วยงานภาคเอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้ามาประสานงานและสนับสนุน ร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของ ประชาชน</p> <p>(๘) ประชาชนและเยาวชนมีความตระหนักถึง ความสำคัญของการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย ตลอดจน มีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมด้านกีฬาอย่าง จริงจังและหลากหลาย เช่น ชมรมกีฬาประจำ หมู่บ้าน ชมรมหรือกลุ่มกีฬาต่างๆ</p>	<p>เหมาะสมหรือความถูกต้อง</p> <p>(๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและความเอาใจใส่ เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และขาด การสนับสนุนการรวมกลุ่มด้านการสร้างเสริมสุขภาพ เนื่องจากกรณีแพร่ประชาสัมพันธ์วิธีการป้องกัน และคำแนะนำในการป้องกันโรคยังไม่ทั่วถึงและ ต่อเนื่อง อีกทั้ง ยังขาดแคลนบุคลากรหรือ เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจหรือมีความ เชี่ยวชาญในการเฝ้าระวังหรือควบคุมโรคติดต่อ ซึ่งอาจทำให้มีการแพร่ระบาดของโรคเกิดขึ้นได้</p> <p>(๔) ประชาชนและเยาวชนขาดความตระหนักถึงพิษภัย หรือโทษของยาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาการแพร่ ระบาดของยาเสพติด</p> <p>(๕) ประชากรแฝง แรงงานต่างด้าว และนักท่องเที่ยว เข้ามาอยู่อาศัย ประกอบอาชีพ และเดินทางมา ท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น ทำให้การส่งเสริมหรือใช้ จัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตยังไม่ ทั่วถึงและครอบคลุมรวมทั้ง อาจก่อให้เกิดปัญหา ด้านสาธารณสุข และปัญหาอาชญากรรม</p> <p>(๖) ขาดแคลนบุคลากรด้านสวัสดิการและสังคม สงเคราะห์ และการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล หรือหน่วยงานภาครัฐไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมหรือ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากไร้</p> <p>(๗) สภาพพื้นที่ที่มีความเหมาะสมสำหรับก่อสร้างเป็น แหล่งที่อยู่อาศัยมีจำนวนน้อย และราคาสูง เนื่องจากอยู่ใกล้ชุมชนเมือง สภาพภูมิศาสตร์เป็นที่ ราบ และมีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่าน ประชาชนได้รับความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง ทางรถยนต์</p> <p>(๘) ประชาชนและเยาวชนขาดแคลนสวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย หรือสถานที่จัดกิจกรรมด้าน สันทนาการที่มีมาตรฐาน และเพียงพอต่อความ ต้องการ เพื่อให้ประชาชนและเยาวชนได้ใช้เวลาว่าง ให้เกิดประโยชน์ไม่มั่วสุมกับอบายมุขหรือยาเสพติด</p>
<p>- ด้านแหล่งน้ำ</p> <p>(๑) สภาพภูมิประเทศมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติจำนวน หลายแห่งและครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่ ทำให้ ประชาชนและเกษตรกรมีแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค- บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง</p>	<p>- ด้านแหล่งน้ำ</p> <p>(๑) ประชาชนขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค และ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มี แหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่ที่เพียงพอและแหล่งกัก เก็บน้ำมีขนาดเล็ก รวมทั้ง คุบลองตื้นเขิน ทำให้ ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และพิษผลทางการ เกษตรเสียหาย</p>

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>- ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) รัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาทางด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจและพัฒนารายได้ให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๒) ประชาชนและเกษตรกรมีการนำวัตถุดิบทางการเกษตรในพื้นที่มาพัฒนาเพื่อสร้างอาชีพได้หลากหลาย</p> <p>(๓) มีทรัพยากรแหล่งน้ำธรรมชาติ ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตรอย่างทั่วถึง</p> <p>(๔) เกษตรกรมีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจระดับประเทศ (ปาล์มน้ำมัน ยางพารา) และพืชชนิดอื่นๆ ซึ่งก่อให้เกิดรายได้เป็นอย่างดี</p> <p>(๕) นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด/อำเภอ ที่สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๖) สภาพพื้นที่เป็นที่ราบ ที่ราบเชิงเขา และที่ราบชายฝั่งทะเล รวมทั้ง มีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่าน ทำให้มีความหลากหลายในการประกอบอาชีพ (เกษตรกรรม ปศุสัตว์ อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว) ซึ่งทำให้เป็นแหล่งผลิตที่สามารถเลี้ยงดูชุมชนได้ ไม่ต้องพึ่งพาชุมชนอื่น</p> <p>(๗) ประชาชนมีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง โดยมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม (พืชเศรษฐกิจ และประมงชายฝั่ง) รวมทั้ง ผู้ประกอบการภาคธุรกิจเอกชนมีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนา ด้านการลงทุน ตลอดจน การเข้ามาลงทุนธุรกิจด้านการเกษตร</p> <p>(๘) มีสถานประกอบการในการรองรับและจำหน่ายสินค้า ร้านอาหาร โรงแรม/ที่พัก และสถานบริการประเภทต่างๆ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งมีมาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและนักท่องเที่ยว</p> <p>(๙) ประชากรแฝง และแรงงานต่างด้าว นักท่องเที่ยว เข้ามาอยู่อาศัย ประกอบอาชีพ เดินทางมาท่องเที่ยว และแวะพักระหว่างเดินทางท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจและเกิดการกระจายรายได้ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจการเกษตร หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรเป็นหลัก รวมทั้ง สถานการณ์ของโลกและประเทศ ทำให้การขยายตัวของสภาพเศรษฐกิจยังขาดความแน่นอน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน อีกทั้งสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่ได้รับการอนุรักษ์หรือส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ</p> <p>(๒) อัตราค่าครองชีพสูง เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นพื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ต้องพึ่งพาสินค้าทั้งอุปโภคและบริโภคจากพื้นที่อื่น มีต้นทุนสำหรับการขนส่งและสภาพสังคมเป็นชุมชนเมืองมากขึ้น ประชาชนจากพื้นที่อื่นให้ความสนใจและอพยพเข้ามาอยู่อาศัยและประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น ทำให้การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก</p>

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) ประชาชน หน่วยงานภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐทุกระดับให้ความสำคัญ และมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและการผังเมืองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๒) มีหน่วยงานที่ดำเนินกิจการด้านการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมอยู่ในเขตพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ระบบการสื่อสารอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกมากขึ้น</p> <p>(๓) สภาพภูมิประเทศมีความอุดมสมบูรณ์และมีความสวยงาม ทั้งจากภูเขา น้ำตก และ ลำคลอง ซึ่งสามารถดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีที่มีความสวยงามและศักยภาพ</p> <p>(๔) มีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่านและอยู่ใกล้กับตัวเมือง ทำให้สามารถรองรับการเจริญเติบโตและการขยายตัวของเมืองได้</p> <p>(๕) มีท่าเทียบเรือขนาดเล็กสำหรับอำนวยความสะดวกด้านการคมนาคมขนส่งทางน้ำให้แก่ประชาชน เกษตรกร และนักท่องเที่ยวอย่างเหมาะสม</p>	<p>- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) สภาพพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็นที่ราบชายฝั่งทะเล ทำให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพประมงชายฝั่ง ไม่สามารถใช้เส้นทางคมนาคมทางน้ำสำหรับขนส่งผลผลิตทางการเกษตรหรือสัตว์น้ำ เนื่องจากทะเลมีคลื่นลมแรง เรือประมงไม่สามารถออกจากฝั่งได้</p> <p>(๒) การดำเนินการรังวัดตรวจสอบพื้นที่สาธารณะประโยชน์ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขาดความชัดเจนของเอกสารหลักฐาน</p> <p>(๓) แนวริมฝั่งลำคลองถูกกัดเซาะในช่วงฤดูทกภัย ทำให้ตลิ่งได้รับความเสียหาย อาจเกิดความเสียหายแก่อาคารบ้านเรือนและประชาชนทั่วไป เนื่องจากพื้นที่สาธารณะ พื้นที่ป่าไม่ถูกบุกรุกทำลาย รวมทั้งจากความแปรปรวนของสภาพอากาศ</p> <p>(๔) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งไม่ได้รับความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง หากเกิดเหตุแผ่นดินถล่ม เมื่อฝนตกหนัก เนื่องจากมีการก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัย และมีเส้นทางคมนาคม ซึ่งเป็นพื้นที่ลาดชัน</p>
<p>- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>(๑) ประชาชนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกทางศาสนา หรือเชื้อชาติ รวมทั้งประชาชนเริ่มมีความตระหนักหรือห่วงแหน และมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นมากขึ้น</p> <p>(๒) มีหน่วยงาน สถาบันทางศาสนา หรือศาสนาสถานที่สำคัญ และสามารถให้ประชาชนประกอบศาสนกิจได้อย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสม</p> <p>(๓) ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่มีความโดดเด่น หลากหลาย และมีชื่อเสียงทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ และมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ในระดับจังหวัดและระดับประเทศ</p> <p>(๔) มีสภาพภูมิศาสตร์ และสภาพทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่มีความอุดมสมบูรณ์ หลากหลาย และมีความสวยงาม ทำให้เอื้อต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และสนับสนุนการพัฒนา</p>	<p>- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>(๑) ประชาชนมีความเชื่อ และหลงใหลในด้านวัตถุนิยมมากขึ้น ทำให้ขาดศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดี ตลอดจนขาดความตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>(๒) ศาสนาสถานยังมีไม่ครอบคลุมทุกศาสนา ประชาชนบางกลุ่มไม่สามารถประกอบศาสนกิจได้ตามความจำเป็น รวมทั้ง ขาดผู้สืบทอดหรือผู้ถ่ายทอดเกี่ยวกับด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p> <p>(๓) วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไม่ได้รับการสืบสาน อนุรักษ์ ปกป้อง บำรุงรักษา และขาดการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ซึ่งส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคีของประชาชน เนื่องจากขาดความตระหนักและการมีส่วนร่วมจากประชาชน</p> <p>(๔) จำนวนผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวหรือมัคคุเทศก์ หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในท้องถิ่นมีจำนวนค่อนข้างน้อย ทำให้ขาดศักยภาพการส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมทั้ง ขาดการประสานงานหรือบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่เขต</p>

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>การท่องเที่ยวให้มิตักยภาพสูงขึ้น</p> <p>(๕) มีหน่วยงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวที่ให้บริการ และให้ความช่วยเหลือนักท่องเที่ยว รวมทั้ง มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวของท้องถิ่นซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ จังหวัด กลุ่มจังหวัด ภูมิภาค และระดับประเทศ</p> <p>(๖) มีสถาบันการศึกษาหรือหลักสูตรการศึกษา ระดับอุดมศึกษาภายในจังหวัด ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาและส่งเสริมการบริการหรือธุรกิจการท่องเที่ยว รวมถึง สนับสนุนความร่วมมือในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว</p>	<p>ความรับผิดชอบ</p> <p>(๕) ประชาชน ผู้ประกอบการ หรือบุคลากรภาคบริการด้านการท่องเที่ยวยังขาดทักษะหรือความพร้อมด้านวิชาชีพและภาษาต่างประเทศ รวมทั้ง ขาดจิตสำนึกด้านการบริการให้แก่นักท่องเที่ยว โดยการเอาเปรียบนักท่องเที่ยวของผู้ประกอบการบางราย ซึ่งมุ่งเน้นรายได้เป็นหลักมากกว่ามุ่งเน้นการบริการที่ประทับใจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยว</p> <p>(๖) แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เช่น โบราณสถาน เกิดความเสื่อมโทรม ขาดการบำรุงดูแลรักษาอย่างเพียงพอและถูกต้องเหมาะสม</p>

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

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

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

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

- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๓๑))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๓๗))
- (๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๓๘))
- (๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๑๐) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๓))

๖.๒ การกิจกรรม

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

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

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

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

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๗ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบตสองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

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

- (๑) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- (๒) งานก่อสร้าง
- (๓) งานประสานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลปาร้อนได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ด้านสิ่งแวดล้อมและ การจัดการขยะ	๑.ด้านสิ่งแวดล้อมและ การจัดการขยะ	๑.สำนักปลัด อบต.	*งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)
๒.ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๒.ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุก ตำแหน่ง
๓.ปัญหาด้านสังคม	๓.ด้านสังคม	สำนักปลัด อบต.	*งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑) *งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ครู (๓) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๓) *งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
๔.ด้านแหล่งน้ำ	๔.ด้านแหล่งน้ำ	กองช่าง	*งานประสานสาธารณูปโภค -นายช่างโยธา ปก./ชก. (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
๕.ด้านเศรษฐกิจ	๕.ด้านเศรษฐกิจ	สำนักปลัด อบต.	*งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

ปัญหา	ยุทธศาสตร์	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ	งาน/ตำแหน่ง
๖.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๖.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	*งานออกแบบและควบคุมอาคาร -วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) *งานก่อสร้าง -เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) -คนงาน (๑)
๗.ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	๗.ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	สำนักปลัด อบต.	*งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ครู (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๓) *งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง
ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปารอน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ อัตรา มีตำแหน่ง ว่าง ๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา
๔	กองคลัง	๕	- มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ปง./ชง. ๑ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงาน ธุรการ ๑ อัตรา ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ ๑ อัตรา และขอขยับเลิกตำแหน่ง เจ้า พนักงานธุรการ ๑ อัตรา
๕	กองช่าง	๔	- มีพนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้ - ผู้อำนวยการกองช่าง (ระดับต้น) ๑ อัตรา - นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. ๑ อัตรา - นายช่างโยธา ปง./ชง. ๑ อัตรา

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	- มีพนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา - มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ดังนี้ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. ๑ ตำแหน่ง
รวม		๒๐	

๒. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๓ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓	- ครู ๓ อัตรา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ ศูนย์)
รวม		๓	

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘	- ผู้มีทักษะ จำนวน ๖ อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)) จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน) และพนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ ๑ อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา กำหนดตำแหน่งใหม่พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ๒ ตำแหน่ง ดังนี้ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๓ ตำแหน่ง
๒	กองคลัง	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ ตำแหน่ง
๓	กองช่าง	๒	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กำหนดตำแหน่งใหม่พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี ทักษะ) ๑ ตำแหน่ง คือ พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา
รวม		๑๓	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๕	นักการภารโรง ๑ ตำแหน่ง และ คนงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ คือตำแหน่ง คนงาน ๒ อัตรา
๒	กองคลัง	-	-
๓	กองช่าง	-	มีพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา
รวม		๖	

แผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลึง ๓ กรณี ดังนี้

๑. **อัตรากำลึงคงที่/คงเดิม** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลึงพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา
- (๒) พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๓ อัตรา)
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลึงจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยหมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลึงจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ค่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๗ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. **อัตรากำลึงเพิ่ม/กำหนดเพิ่มใหม่** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลึงพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงได้มีการปรับปรุงตำแหน่งโดยกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง
 - (๑) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (กองคลัง) จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง
 - (๑) พนักงานขับรถยนต์ (กองช่าง) จำนวน ๓ อัตรา
 - (๒) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา
 - (๓) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - (๑) คนงาน (ประจํารถน้ำ) - จำนวน ๒ อัตรา

ทั้งนี้ เพื่อให้ปฏิบัติงานตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.ป่าร้อน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๓. **ปรับเกลี่ยตำแหน่ง** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงได้มีการปรับปรุงตำแหน่ง โดยกำหนดปรับเกลี่ยตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

- ปรับเกลี่ยตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง) เป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (กองคลัง)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อนได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

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

- (๑) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- (๒) งานก่อสร้าง
- (๓) งานประสานสาธารณูปโภค

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลปาร่อน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตร กำลัง เดิม (อัตร)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตร กำลังที่ ต้องการ (อัตร)	หมายเหตุ
	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.ปาร่อน)	๑	- เป็นไปตาม โครงสร้าง - มีคนครอง
	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	- เป็นไปตาม โครงสร้าง - มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : องค์การบริหารส่วนตำบลปาร่อน มีตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๐๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง และตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๐๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งทั้ง ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปริมาณงานที่ได้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไป

(๒) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	- เป็นไปตาม โครงสร้าง - มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
บริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ปฏิบัติ) ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑ ๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒.๑๖ = ๒	มีคนครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑.๔๔ = ๑	มีคนครอง
	นักการภารโรง	พจน.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักการภารโรง	๑.๐๙ = ๑	มีคนครอง
	คนงานทั่วไป	พจน.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงานทั่วไป	๑.๓๐ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓. พนักงานขับรถยนต์
๔. นักการภารโรง
๕. คนงาน

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๖ = ๒ คน)

๒. พนักงานขับรถยนต์ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๔ = ๑ คน) (มีรถยนต์ส่วนกลาง จำนวน ๑ คัน หมายเลขทะเบียน กพ ๔๔๔๓ สุราษฎร์ธานี)

๓. การโรง (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๐๔ = ๑ คน)

๔. คนงาน (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๓๐ = ๑ คน)

ซึ่งมีปริมาณเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑.๔๕ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานการเจ้าหน้าที่ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๕ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งการระคำใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๒.๐๔ = ๒	มีคนครอง ๒ อัตรา
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พจน. การกิจ ผู้มีคุณวุฒิ	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		

ผลการวิเคราะห์ : งานนโยบายและแผน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ และตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๐๔ = ๒ คน) ซึ่งเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณ

งาน ๒ ตำแหน่ง ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
อนามัยและสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑.๓๘ = ๑	มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน - ตำแหน่ง - อัตรา คือ นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๘ = ๑ คน) ซึ่งมีความจำเป็นต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑.๒๗ = ๑	มีนครอง
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อำนวยการ	๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓.๒๒	รอจัดสรร ตำแหน่ง
	ครู (ตำแหน่งจัดสรรจาก สด.)	(ผู้ปฏิบัติ)	๓	ครู (ตำแหน่งจัดสรรจาก สด.)	๓.๒๒ = ๓	มีนครอง (เงินอุดหนุน)
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พจน.ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓.๔๔ = ๓	มีนครอง (เงินอุดหนุน)

ผลการวิเคราะห์ : งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ มีในกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๗ = ๑ คน) ซึ่งมีความจำเป็นต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน มีพนักงานครู ตำแหน่งครู เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๓๓-๐๓๕ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา มีในกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๒๒ = ๓ คน) ซึ่งมีความจำเป็นต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ดังนั้น จึงขอกำหนดตำแหน่งใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ต่อไป ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๔๔ = ๓ คน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาพนมวัง จำนวน ๑ คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บ้านวังไทร จำนวน ๑ คน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังไทร จำนวน ๑ คน ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (อัตรากำลัง)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรากำลัง)	หมายเหตุ
สวัสดิการ และพัฒนา ชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๒.๓๑	มีนครรอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	*	มีนครรอง

ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๓-๓๘๐๑๓-๐๐๑

กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ๑. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๓๑ = ๒ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงต้องกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (อัตรากำลัง)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรากำลัง)	หมายเหตุ
งานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๔.๑๒ = ๔	ไม่มีนครรอง

ผลการวิเคราะห์ : งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๔.๑๒ อัตรา ไม่มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรขนาดเบา จำนวน ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

(๓) กองคลัง (๐๔)

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	- เป็นไปตาม โครงสร้าง - มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : กองคลัง มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การเงินและ บัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๓.๓๘ = ๓	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี		๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี		มีคนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	๑.๐๐	ว่าง

ผลการวิเคราะห์ : งานบัญชี มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑ และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๓๘ = ๓ คน) ซึ่งมีไม่เพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรู้รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน แต่เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายงานบุคคลไม่ให้สูงมากเกินไป ดังนั้น จึงขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ เป็น ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
พัฒนาและจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๓.๐๒ = ๓	ว่าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พจน.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ ๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และ ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๐๒ = ๓ คน) ซึ่งมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น จึงต้องขอกำหนดตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	๓.๔๐๙ = ๓	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๔๙ = ๒ คน)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

ซึ่งมีเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไป

(๔) กองช่าง (๐๕)

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	- เป็นไปตามโครงสร้าง ไม่มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : กองช่าง มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ดังนั้น จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
ออกแบบและควบคุมอาคาร	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๓๓ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน - ตำแหน่ง - อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบันไม่มีกรอบตำแหน่งวิศวกรโยธา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๓ = ๑ คน) ซึ่งไม่มีเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
ก่อสร้าง	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๓	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๓.๙๐ = ๔	ไม่มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานก่อสร้าง มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ และ ๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๓. พนักงานขับรถยนต์

๔. คนงาน

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างทั่วไป ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

๑. นายช่างโยธาชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๙๐ = ๓ คน)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๓. พนักงานขับรถยนต์

๔. คนงาน

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๙๐ = ๔ คน) ซึ่งเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไป

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓. ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. คนงาน	๔	๒	๔	๔	-	-	-	
รวม	๓๐	๒๖	๓๐	๓๐	-	-	-	

กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๒. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๒๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๒. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๓๗. พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๘. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๖	๗	๗	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๙. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๐	๒๖	๓๐	๓๐	-	-	-	
๔	กองคลัง	๙	๘	๙	๙	-	-	-	
๕	กองช่าง	๗	๖	๗	๗	-	-	-	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔๙	๔๓	๔๙	๔๙	-	-	-	

การกระจายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

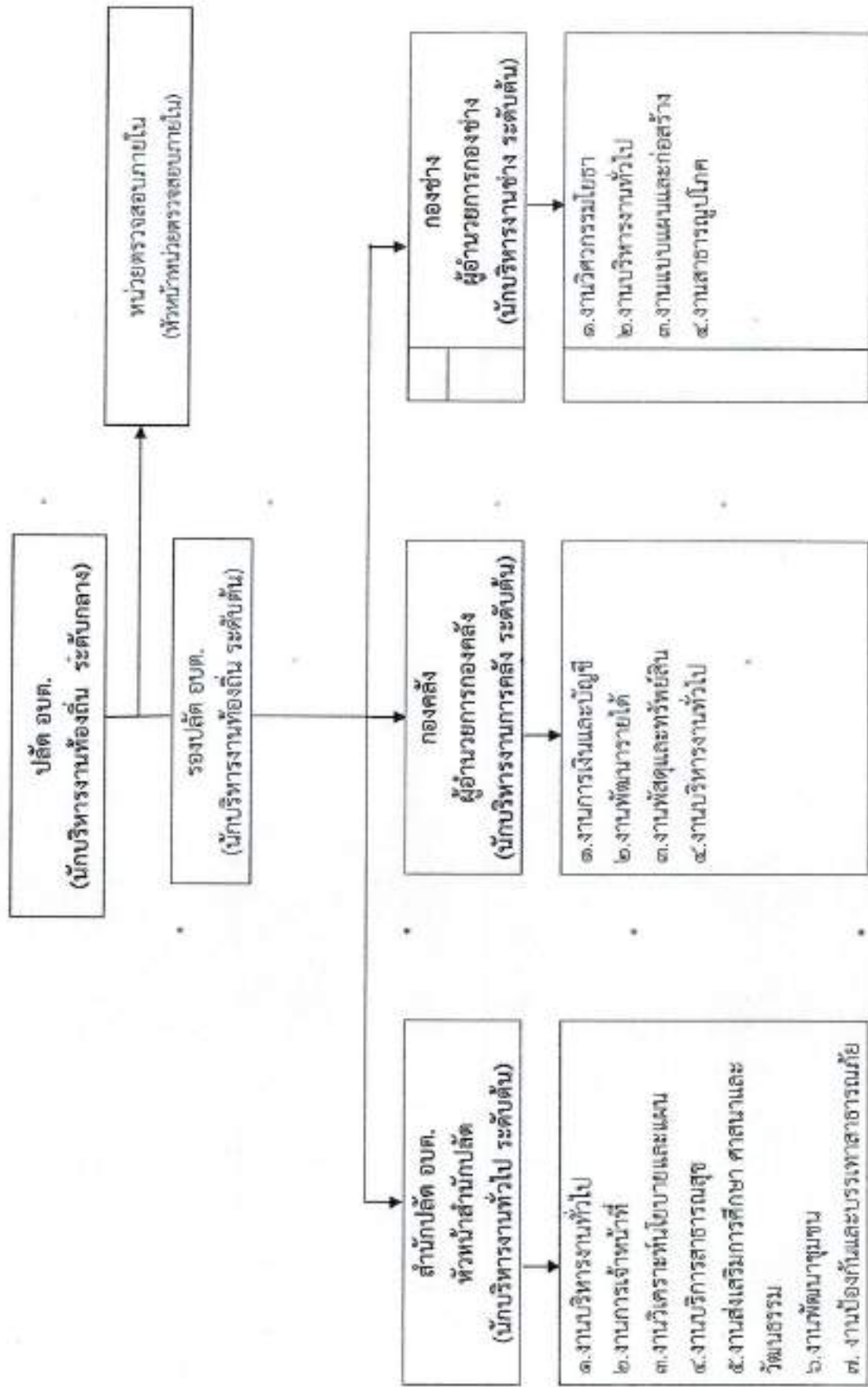
การกระจายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อ - สกุล/ ชื่อผลงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ ค.บ. ๖๗) (เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ผู้จบ (อัตรา)	จำนวนผู้ปฏิบัติงาน			อัตราค่าตอบแทน (ค่าตอบแทนต่อปีในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า)			อัตราค่าจ้าง (เงิน (+) / ๗๓ (-))			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (ค.บ.)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓			
พลเรือนส่วนกลาง																					
นายประวิทย์ พิพัฒบุตร นักส่งเสริมการบริการส่วนกลาง นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๓,๕๐๐ (๙,๐๐๐ x ๖)	๓	๓	๖๗,๒๕๐	๗๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐
นายวิศิษฐ์ นวสวัสดิ์ รมช.อำนวยการบริหารส่วนกลาง (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๗๙,๕๐๐ ๗๕,๐๐๐	๓	๓	๘๙,๗๕๐	๙๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐
สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (๑๓)																					
พลเรือนส่วนกลาง																					
นายปิ่นสุราษฎร์ นิมะกิจ นักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๗๖,๕๐๐ ๗๕,๐๐๐	๓	๓	๘๙,๗๕๐	๙๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐	๗๓,๗๕๐

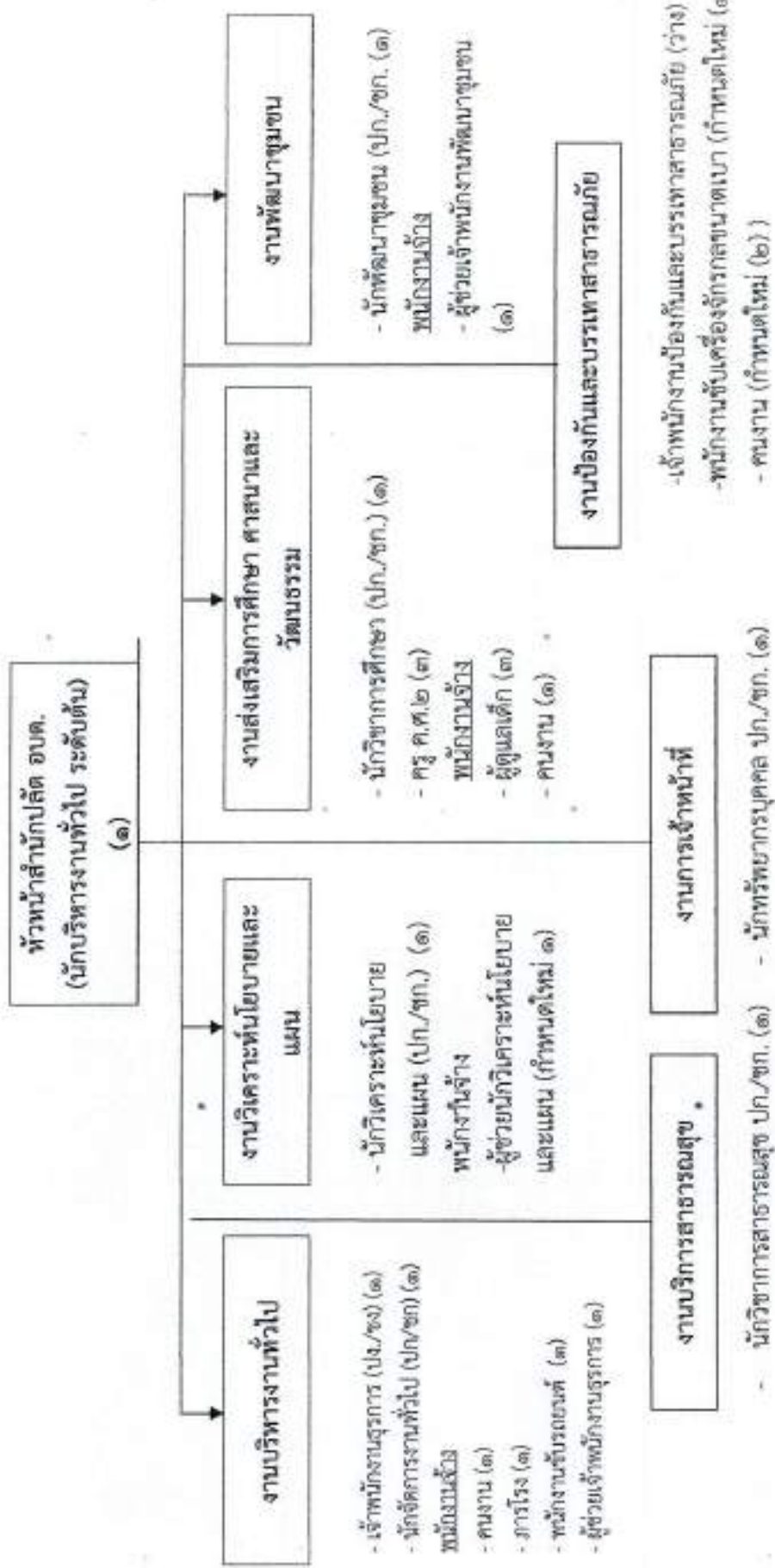
ชื่อ - สกุล/ ชื่อรายการ	รหัส	จำนวน จำนวน	เงินต้น (ใน ค.ศ. ๒๐) (เงินประจำงวด/ จำนวน)	จำนวน จำนวน	จำนวนที่ส่งไปจัดเก็บ			ชำระส่วนหนึ่ง ชำระส่วนหนึ่ง		ชำระค่าใช้จาหนี้เงินต้น (๑)			ชำระค่าใช้จาหนี้เงินต้น (๒)			ชำระค่าใช้จาหนี้เงินต้น (๓)			หมายเหตุ	
					จำนวน (บาท)	เงินต้น (๑)	เงินประจำ จำนวน (๒)	จำนวน จำนวน	จำนวน จำนวน	จำนวน จำนวน	จำนวน จำนวน	จำนวน จำนวน	จำนวน จำนวน	จำนวน จำนวน	จำนวน จำนวน	จำนวน จำนวน	จำนวน จำนวน	จำนวน จำนวน		จำนวน จำนวน
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นายสุวิทย์ งาม สมบูรณ์			๑,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐										๑๐๐,๐๐๐					๑๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๒	๒๐๐,๐๐๐										๒๐๐,๐๐๐					๒๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๓	๓๐๐,๐๐๐										๓๐๐,๐๐๐					๓๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๔	๔๐๐,๐๐๐										๔๐๐,๐๐๐					๔๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๕	๕๐๐,๐๐๐										๕๐๐,๐๐๐					๕๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๖	๖๐๐,๐๐๐										๖๐๐,๐๐๐					๖๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๗	๗๐๐,๐๐๐										๗๐๐,๐๐๐					๗๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๘	๘๐๐,๐๐๐										๘๐๐,๐๐๐					๘๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๙	๙๐๐,๐๐๐										๙๐๐,๐๐๐					๙๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๑๐	๑,๐๐๐,๐๐๐										๑,๐๐๐,๐๐๐					๑,๐๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๑๑	๑,๑๐๐,๐๐๐										๑,๑๐๐,๐๐๐					๑,๑๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๑๒	๑,๒๐๐,๐๐๐										๑,๒๐๐,๐๐๐					๑,๒๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๑๓	๑,๓๐๐,๐๐๐										๑,๓๐๐,๐๐๐					๑,๓๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๑๔	๑,๔๐๐,๐๐๐										๑,๔๐๐,๐๐๐					๑,๔๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๑๕	๑,๕๐๐,๐๐๐										๑,๕๐๐,๐๐๐					๑,๕๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๑๖	๑,๖๐๐,๐๐๐										๑,๖๐๐,๐๐๐					๑,๖๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๑๗	๑,๗๐๐,๐๐๐										๑,๗๐๐,๐๐๐					๑,๗๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๑๘	๑,๘๐๐,๐๐๐										๑,๘๐๐,๐๐๐					๑,๘๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๑๙	๑,๙๐๐,๐๐๐										๑,๙๐๐,๐๐๐					๑,๙๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				
นางสาว สมชาย			๑,๐๐๐	๒๐	๒,๐๐๐,๐๐๐										๒,๐๐๐,๐๐๐					๒,๐๐๐,๐๐๐
รวมเงินต้นและดอกเบี้ยรวม																				

ชื่อ - สกุล/ ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ ค.ศ. ๖๗) (เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ปีพิเศษ (ปีลา)	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราส่วน ที่พึงประสงค์/ใช้ประจำ ระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา			อัตราส่วน เต็ม (+) / ๐๓ (-)			การดำเนินงานที่ เสร็จสิ้น (๓)			คำชี้แจง (๔)			หมายเหตุ					
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน						
กมลทิพย์ (๑๔)																								
พลกัญญาวิมล																								
วิภา	ชั้น	๓๓,๕๐๐ ๓,๕๐๐	๓	๓	๓๓,๕๐๐	๓๕,๐๐๐	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓		
ผู้ดำเนินการโครงการ สนับสนุนการดำเนินงาน																								
เบญจวรรณนิมิต																								
นางอรุณศรี อรุณศรี วิภาณี	ชก.	๓๓,๕๐๐	๓	๓	๓๓,๕๐๐	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	
นางสมหมายนิมิต																								
นางสาวกัญญา	ป.๓/๓.	๓๓,๕๐๐	๓	๓	๓๓,๕๐๐	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	
นางสาวกัญญา	ป.๓/๓.	๓๓,๕๐๐	๓	๓	๓๓,๕๐๐	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	
นางสาวกัญญา																								
นางสาวกัญญา (นางสาววิภา)																								
นางสาวกัญญา (นางสาววิภา) ผู้ดำเนินการโครงการ สนับสนุนการดำเนินงาน	-	๓๓,๕๐๐	๓	๓	๓๓,๕๐๐	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	
นางสาวกัญญา	-	๓๓,๕๐๐	๓	๓	๓๓,๕๐๐	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

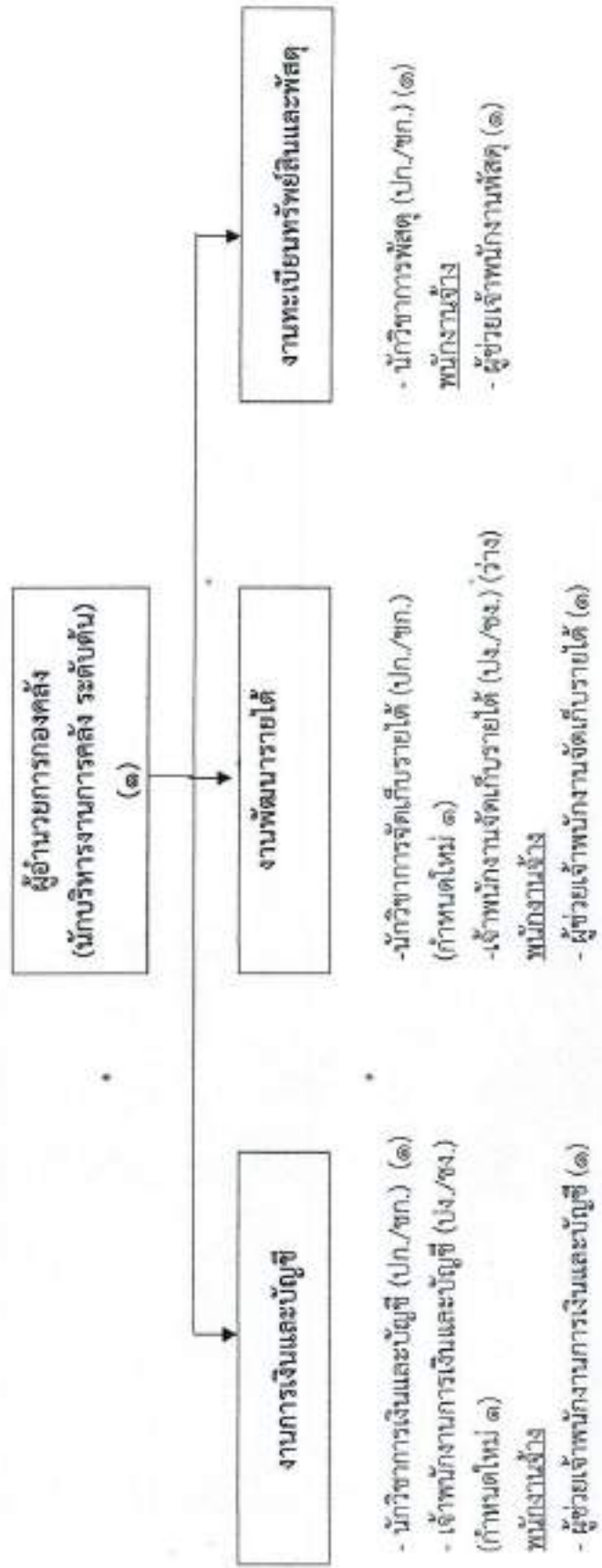


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)						พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	รวมทั้งหมด		
	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ			ทั่วไป							
จำนวน	สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ชก.	ชง.	ชง.	ชง.	๓	๑๗		
	-	-	๑	-	๔	๒	๓	-	๒	๔	๓	๑๗

โครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวมทั้งหมด					
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป									
			สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.		ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖

โครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)
- นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) (๑)

- วิศวกรโยธา (ปภ./ชก.) (๑)

พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (กำหนดใหม่ ๑)
- คนงาน (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวมทั้งหมด				
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปภ.	อว.							ชง.
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓	-	๑	๓

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
(หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ว่าง)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด	
	จำนวนยกย่องขึ้น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานครู							ลูกจ้าง ประจำ
	สูง	กลาง	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ครู						
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครองอัตรากำลังเดิม			ครองอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน		เงินขั้นบันได
		พนักงานส่วนกลาง											
๑	นางสาววิภาวี ศิวะสมบูรณ์	ศึกษาดiplomaบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๗-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักอำนวยการบริหารส่วนกลาง (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๑๐-๑๑๐๓-๐๐๑	นักอำนวยการบริหารส่วนกลาง (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗๕,๒๕๐ (๒๗๕๒๐ บาท)	๕๕๐,๐๐๐ (๕๕๐๐๐๒๒๒)	๕๕๐,๐๐๐ (๕๕๐๐๐๒๒๒)	๕๕๐,๐๐๐ (๕๕๐๐๐๒๒๒)	๑๗๐,๒๕๐
๒	นางสาววิภาวี นามวิเศษณ์	ศึกษาดiplomaบัณฑิต	๒๗-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองอธิบดีหอการค้าจังหวัดสมุทรสาคร (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๒๗-๑๐-๑๑๐๓-๐๐๒	รองอธิบดีหอการค้าจังหวัดสมุทรสาคร (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๕๕๐,๒๕๐ (๕๕๐๒๕๐ บาท)	๕๕๐,๐๐๐ (๕๕๐๐๐๒๒๒)	-	-	๕๕๐,๒๕๐

ส่วนปกติ สบต. ๑๐๑

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครองอัตรากำลังเดิม			ครองอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน		เงินขั้นบันได
๓	นายไพฑูรย์ นิธิกิจ	รัฐศาสตรบัณฑิต (การนิเทศการปกครอง)	๒๗-๑๐-๑๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๒๗-๑๐-๑๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๕๕๐,๒๕๐ (๕๕๐๒๕๐ บาท)	๕๕๐,๐๐๐ (๕๕๐๐๐๒๒๒)	-	-	๕๕๐,๒๕๐
๔	นางฉัตร บุณยพิช	ศึกษาดiplomaบัณฑิต (การนิเทศการปกครอง)	๒๗-๑๐-๑๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการปกครอง	ป.ก.	๒๗-๑๐-๑๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการปกครอง	ป.ก.	๑๗๐,๒๕๐ (๑๗๐๒๕๐ บาท)	-	-	-	๑๗๐,๒๕๐
๕	นางสาวกัญญา อิ่มนง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๗-๑๐-๑๑๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยราชบัณฑิตยสถาน	ป.ก.	๒๗-๑๐-๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการชำนาญการพิเศษ	ป.ก.	๕๕๐,๒๕๐ (๕๕๐๒๕๐ บาท)	-	-	-	๕๕๐,๒๕๐
๖	นางกัญญา อิ่มนง	ศึกษาดiplomaบัณฑิต (การนิเทศการปกครอง)	๒๗-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๗-๑๐-๑๑-๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๗๐,๒๕๐ (๑๗๐๒๕๐ บาท)	-	-	-	๑๗๐,๒๕๐
๗	นางกัญญา อิ่มนง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๗-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	ป.ก.	๒๗-๑๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	ป.ก.	๒๕๐,๒๕๐ (๒๕๐๒๕๐ บาท)	-	-	-	๒๕๐,๒๕๐
๘	นางสาวกัญญา อิ่มนง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๗-๑๐-๑๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานปกครอง	ป.ก.	๒๗-๑๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานปกครอง	ป.ก.	๒๕๐,๒๕๐ (๒๕๐๒๕๐ บาท)	-	-	-	๒๕๐,๒๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบค่าจ้างเดิม			กรอบค่าจ้างใหม่			ค่าจ้างเดิม		หมายเหตุ
			เขตที่จ้างงาน	ตำแหน่ง	ระดับ	เขตที่จ้างงาน	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
	รวมบริเวณทั่วไป										
๑๑	นางสาวณัฐชิตา ปานทวี	ปวส. (การสื่อสารทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๕๐๐ (๑๓๕,๕๐๐ บาท)	-	๖๐,๐๐๐ (๖๐,๐๐๐ บาท)	๑๙๕,๕๐๐
๑๒	นายไพฑูรย์ เพชรทอง	ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๕,๕๐๐ (๑๒๕,๕๐๐ บาท)	-	๖๐,๐๐๐ (๖๐,๐๐๐ บาท)	๑๘๕,๕๐๐
๑๓	รวมบริเวณโรงเรียนและเขตพื้นที่										
๑๔	นางสาวณัฐชิตา ปานทวี	ศึกษานิเทศก์ (การสื่อสารทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๕๐๐ (๑๓๕,๕๐๐ บาท)	-	๖๐,๐๐๐ (๖๐,๐๐๐ บาท)	๑๙๕,๕๐๐
๑๕	รวมบริเวณเขตเทศบาลนคร										
๑๖	นายวิชาญ ชื่นชูพงษ์	ประถมศึกษา (ป.๖)	-	นักการภารโรง	-	นักการภารโรง	-	๑๐๕,๐๐๐ (๑๐๕,๐๐๐ บาท)	-	๖๕,๐๐๐ (๖๐,๐๐๐ บาท)	๑๗๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	คุณสมบัติทางด้านบัญชี			คุณสมบัติทางด้านภาษี			งบการเงินบัญชี		หมายเหตุ	
			เลขที่ใบอนุญาต	จำนวนใบ	ระบุวัน	เลขที่ใบอนุญาต	จำนวนใบ	ระบุวัน	เงินลงทุน	เงินรับชำระ/ เงินปันผล		
	นายสุวิทย์ วัฒนศิริ											
๑๖	นางสาว น. น. น.	ปริญญาตรี (บริหาร)	๖๖-๑๐๕-๖๒๐๔-๐๐๑	บัตรจัดการบัญชี	ป.ป.	๖๖-๑๐๕-๖๒๐๔-๐๐๑	บัตรจัดการบัญชี	ป.ป.	๖๖๖,๐๐๐ (๖๕๖,๐๐๐ บาท)	-	๖๖๖,๐๐๐	
	พนักงานจ้างกรมการคลัง											
	นายประจักษ์											
๑๗	นายสมชาย วัฒนศิริ	ปริญญาตรี (บริหาร)	-	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	-	-	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	-	๖๖๖,๐๐๐ (๖๕๖,๐๐๐ บาท)	-	๖๖๖,๐๐๐	
	นายประจักษ์											
๑๘	นางสาววิภาวรรณ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี (บริหาร)	-	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	-	-	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	-	๖๖๖,๐๐๐ (๖๕๖,๐๐๐ บาท)	-	๖๖๖,๐๐๐	
	นายประจักษ์											
๑๙	นางสาววิภาวรรณ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี (บริหาร)	-	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	-	-	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	-	๖๖๖,๐๐๐ (๖๕๖,๐๐๐ บาท)	-	๖๖๖,๐๐๐	
	นายประจักษ์											
งบข้างล่าง (๐๕)												
พนักงานจ้างกรมการคลัง												
๑๐	นายประจักษ์	-	๖๖-๑๐๕-๖๒๐๔-๐๐๑	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	ป.ป.	๖๖-๑๐๕-๖๒๐๔-๐๐๑	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	ป.ป.	๖๖๖,๐๐๐ (๖๕๖,๐๐๐ บาท)	๑๕๐,๐๐๐ (๖๕๖,๐๐๐ บาท)	-	๑๑๕,๐๐๐
	นายประจักษ์											
	นายประจักษ์											
๑๑	นายประจักษ์	ปริญญาตรี (บริหาร)	๖๖-๑๐๕-๖๒๐๔-๐๐๑	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	ป.ป.	๖๖-๑๐๕-๖๒๐๔-๐๐๑	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	ป.ป.	๖๖๖,๐๐๐ (๖๕๖,๐๐๐ บาท)	-	-	๖๖๖,๐๐๐
	นายประจักษ์											
๑๒	นายประจักษ์	-	๖๖-๑๐๕-๖๒๐๔-๐๐๑	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	ป.ป.	๖๖-๑๐๕-๖๒๐๔-๐๐๑	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	ป.ป.	๖๖๖,๐๐๐ (๖๕๖,๐๐๐ บาท)	-	-	๖๖๖,๐๐๐
	นายประจักษ์											
	พนักงานจ้างกรมการคลัง											
	นายประจักษ์											
๑๓	นายประจักษ์	ปริญญาตรี (บริหาร)	๖๖-๑๐๕-๖๒๐๔-๐๐๑	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	ป.ป.	๖๖-๑๐๕-๖๒๐๔-๐๐๑	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	ป.ป.	๖๖๖,๐๐๐ (๖๕๖,๐๐๐ บาท)	-	-	๖๖๖,๐๐๐
	นายประจักษ์											
๑๔	นายประจักษ์	ปริญญาตรี (บริหาร)	๖๖-๑๐๕-๖๒๐๔-๐๐๑	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	ป.ป.	๖๖-๑๐๕-๖๒๐๔-๐๐๑	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	ป.ป.	๖๖๖,๐๐๐ (๖๕๖,๐๐๐ บาท)	-	-	๖๖๖,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์บอนกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

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

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

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

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

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

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

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

ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว
ระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการ
ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วน
ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงาน
ส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากร
ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

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

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้ปฏิบัติงานระดับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

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

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน จึงประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

(ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน เรื่อง เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน)

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน

ที่ ดสท/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๕,๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ขอแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางอุไรวรรณ บรรดาศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง อบต.ปาร์ออน โทร. ๐ ๓๗๓๙๗ ๙๙๒๙
 ที่ สฎ ๗๕๑๐๑/
 ลงวันที่ ๓๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘
 เรื่อง พิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปาร์ออน ที่ ๔๗๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีอำนาจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานคือ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

เพื่อให้คณะกรรมการ ติดตาม ประเมินผล ความเคลื่อนไหวของงานบุคคลกร และการปรับลดเพิ่มเติม จำนวน หรือเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งบุคลากร ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์ออน ฝ่ายเลขานุการจึงเห็นควรประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณา กำหนดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อดำเนินการประชุมต่อไป

(นายไพฑูรย์ นียะกิจ)
 หัวหน้าสำนักปลัด

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- กำหนดประชุมวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘.....
- เวลา.....๑๐.๐๐.....น.....
- สถานที่.....ห้องประชุม อบต.ปาร์ออน.....
- สำเนาแจกจ่ายให้คณะกรรมการ

(นางอุไรวรรณ บรรตาศักดิ์)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

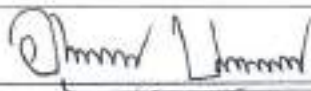
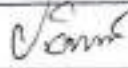


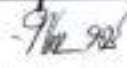
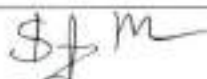
ทราบ

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

.....

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลปาร้อน อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

วันที่ ๒๐ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปาร้อน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางอุไรวรรณ บรรตาศักดิ์	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายประวิทย์ หัตถสุนทร	คณะกรรมการ	
๓	นายรัชชัย นวลวัฒน์	คณะกรรมการ	
๔	นางทิพยากรณ์ อุดมลาภ	คณะกรรมการ	
๕	นายไพฑูรย์ นิยะกิจ	คณะกรรมการ/เลขานุการ	
๖	นางสสิธร บุญเชิด	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าอรอน
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

วันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าอรอน

ผู้มาประชุม

๑. นางอุไรวรรณ บรรดาศักดิ์	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายประวิทย์ พัฒนสุนทร	คณะกรรมการ
๓. นายธวัชชัย นวลวัฒน์	คณะกรรมการ
๔. นางทิพยาภรณ์ อุตมลาภ	คณะกรรมการ
๕. นายไพฑูรย์ นิยะกิจ	คณะกรรมการและเลขานุการ
๖. นางสสิธร บุญเชิด	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน - คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ ๔๗๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกอง้องการบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มี อยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับ ตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองการประชุมครั้งที่ผ่านมา

๒.๑ รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร่อน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานา - ในวันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลังร่วมประชุมพิจารณา เกี่ยวการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คณะทำงานร่วมกันแสดงความ คิดเห็นและร่วมกันคิดพิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการหรือแต่ละส่วนงานที่ อาจมีการ เปลี่ยนแปลงพร้อมกันให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวนกับภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่ง นั้นด้วย ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้แจ้งว่า กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง จากระดับต้นเป็นระดับกลางและกำหนดกลุ่มงาน ๒ กลุ่มงาน รายละเอียด ขอเชิญเลขานุการชี้แจง

เลขานุการา - ขอนำเรียนคณะกรรมการเกี่ยวกับรายละเอียด ดังนี้

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘

- โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ประกาศกำหนดประเภทเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งประกาศดังกล่าวตามหลักเกณฑ์ข้างต้น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ มีตำแหน่งดังนี้

อบต. ประเภทสามัญ	ตำแหน่งใน อบต. ในปัจจุบัน	หมายเหตุ
ปลัด ให้เป็น บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	ปลัด อบต. ระดับกลาง	เป็นไปตามเงื่อนไข
รองปลัด มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ ๑ อัตรา	รองปลัด ระดับต้น	เป็นไปตามเงื่อนไข
หัวหน้าส่วนราชการ ให้เป็นอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง	อบต. มีส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการ ๑. สำนักปลัด ระดับต้น ๒. กองคลัง ระดับต้น ๓. กองช่าง ระดับต้น	หากภาระงาน ค่างาน ถึงตามเงื่อนไข สามารถปรับเป็นระดับกลางได้และต้องผ่านการประเมินตามเงื่อนไข
หัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วนราชการ มีได้ไม่เกิน ๒ ฝ่ายหรือกลุ่มงาน ให้เป็นนักบริหารงานระดับต้น หรือนักวิชาการหรือชำนาญการพิเศษ	กองคลัง อบต. ยังไม่มีฝ่ายและหากจะกำหนดเป็นระดับกลางให้กำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงานในส่วนราชการนั้น ๒ ฝ่ายหรือ ๒ กลุ่มงาน	เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

ประธานฯ - เลขานุการได้ชี้แจงให้คณะกรรมการทราบแล้ว มีท่านใดจะสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม ถ้าไม่มีเลขาแจ้งเกณฑ์การประเมินให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขานุการฯ - เกณฑ์การประเมินพื้นฐาน สำหรับกรณีนี้คือ ผู้อำนวยการกองคลัง ประสงค์จะกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างจาก นักบริหารงานการคลังระดับต้น เป็น นักบริหารงานการคลังระดับกลาง รายละเอียดมีดังนี้ครับ

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	ผลการประเมินตัวเอง
๓	ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาวะค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รวมกับภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาวะค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	ผ่านเกณฑ์
๒	การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	ผ่านเกณฑ์
๔	การประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร ส่วนราชการระดับต้นรวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ส่วนราชการระดับกลางรวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๕	ผ่านเกณฑ์
๕	การประเมินตัวชี้วัดค่างาน (คะแนนเต็ม ๓,๐๐๐ คะแนน) โดยกำหนดระดับส่วนราชการระดับต้น ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป กำหนดส่วนราชการระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป	ผ่านเกณฑ์

การประเมินดังกล่าวข้างต้น ก่อนที่ อบต.จะเสนอ ควรพิจารณาค่าตัวชี้วัดว่าผ่านหรือไม่อย่างไรก่อนแล้วค่อยดำเนินการ หมายถึง ประเมินตัวเองก่อน หากประเมินตัวเองผ่านแล้ว ค่อยดำเนินการ เพราะหากไม่ผ่าน เสนอไปก็ไม่ผ่านอยู่ดี เพราะมีคณะกรรมการประเมินตัวชี้วัดซึ่งต้องขอ ก.อบต. ซึ่งเงื่อนไขในข้อ ๑ เป็นเรื่องภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับเงื่อนไขข้อ ๒ กรมมีหนังสือเกี่ยวกับงบลงทุน ร้อยละ ๒๐ ตามหนังสือ ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๙๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่องแจ้งแนวทางการปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม) ซึ่งให้รวมค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง รวมถึงงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร งบประมาณด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือด้านการศึกษา หรืองบเพื่อการลงทุนอื่น สำหรับเหตุผลความจำเป็นที่ ผู้อำนวยการกองคลัง ได้เสนอขอกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุง ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ จากระดับต้น เป็น ระดับกลางดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ข้อกำหนดตำแหน่ง	จำนวน	ปีที่ต้องการ
๓	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น เป็นนักบริหารงานการคลังระดับกลาง)	๑	๒๕๖๘
เหตุผลความจำเป็น	กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับจ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติทางการเงินการคลัง การจัดทำรายจ่าย ค้างจ่าย เงินงบประมาณ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ เงินสะสมและเงินทุนสำรองเงินสะสม งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน งานจัดเก็บภาษีและพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียม งานโครงการเศรษฐกิจชุมชน งานจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งนี้ เพื่อรองรับภารกิจที่เกิดขึ้น			

- ประธานฯ - เงินค่าใช้จ่ายจะเพิ่มขึ้นมากน้อยแค่ไหน
 เลขานุการฯ - เงินที่จะเพิ่มขึ้นจากการปรับระดับตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ระดับกลาง และตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่ ดังนี้ (เอกสารแนบ)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดว่าการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในส่วนราชการ (นักบริหารงานระดับกลาง) ให้กำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงานไม่น้อยกว่า ๒ ฝ่าย หรือ ๒ กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน ดังนั้น กองคลัง จึงขอกำหนดกลุ่มงานการเงินและบัญชีและกลุ่มงานพัฒนารายได้

- เลขานุการฯ - ในส่วนของรายละเอียดอื่น กระผมขอเสนอแนะในที่ประชุมเพื่อทราบ และใช้พิจารณาครึบการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่มีระดับสูงขึ้นไปครั้งแรก เมื่อประกาศปรับปรุงใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี แล้ว ให้ อบต.ใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งเพื่อบำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งปัจจุบัน การคัดเลือก และการสอบคัดเลือก เป็นอำนาจของ ก.จังหวัด หาก อบต.ปาร์ออนได้ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างตามเงื่อนไขผ่านแล้ว อบต.ปาร์ออน จะขอดำเนินการส่งเรื่องไปจังหวัดเพื่อขอใช้บัญชีครึบ ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ ดังนั้นแล้ว ส่วนราชการที่จะปรับ หากไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ จะต้องโอนไปดำรงตำแหน่งที่อื่น หากไม่สามารถหาที่โอนได้ อบต.ปาร์ออน อาจกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย เพื่อรองรับตำแหน่งนั้นครึบ เหตุที่ต้องดำเนินการอย่างนี้เพราะเราขอบัญชีไปจังหวัด จะมีคนมาดำรงตำแหน่งดังกล่าวซึ่งรอขึ้นบัญชีอยู่แล้วครึบ ทำให้คนที่ครองตำแหน่งอยู่นั้นอาจมีผลกระทบจึงควรพิจารณา

- ประธานฯ - ตามที่ เลขานุการแจ้งผลกระทบจากการกำหนดตำแหน่ง ผู้ขอประเมินเห็นว่าอย่างไร

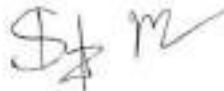
ผู้อำนวยการกองคลัง - เข้าใจค่ะ หากมีการขอใช้บัญชี ก็ยอมรับในเงื่อนไขค่ะ


มติที่ประชุม - ได้ร่วมกันพิจารณาเป็นเวลาพอสมควร จึงมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง

มติที่ประชุม เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่ ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างเดิม	กรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบล	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบล - กลุ่มงานการเงินและบัญชี - กลุ่มงานพัฒนารายได้

- ประธานฯ - ลำดับการต่อไป ต้องทำอะไรบ้างในส่วนของงานการเจ้าหน้าที่
เลขานุการฯ - ในส่วนลำดับการต่อไป จะเสนอขอคณะกรรมการในการประเมินตัวชีวิตต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ต่อไป
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ - ไม่มี -
ประธานฯ - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างถ้าไม่มีขอปิดการประชุม ขอขอบคุณครับ
เลิกประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จกรายงานการประชุม
(นางสสิธร บุญเชิด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางอุไรวรรณ บรรดาศักดิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปำร้อน
ประธานกรรมการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปาร่อน

ที่ ๔๘๘/๒๕๖๘

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำสั่ง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗
แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล
(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่
๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างลง สู่ตำแหน่ง
และกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำสั่ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลปาร่อน (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางอุไรวรรณ บรรตาศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปาร่อน

แบบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่อน ที่ ๔๘๙/๒๕๖๔

บัญชีการจัดคณลงสู่ตำแหน่งและรายการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องว่างเดิม			หมายเหตุ
			เขตที่ว่าง	ตำแหน่ง	ระดับ	เขตที่ว่าง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินที่รับอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล			ก								
๑	นายประวิทย์ พงษ์สุพรรณ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๕๓-๐๐-๒๒๐๔-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕๓-๐๐-๒๒๐๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕,๘๓๐ (๒๕,๘๓๐ บาท)	๕๓,๐๐๐ (๕๓,๐๐๐ บาท)	๕๓,๐๐๐ (๕๓,๐๐๐ บาท)	๕๓,๕๐๐
๒	นายอัครวิทย์ นวลวัฒน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๕๓-๐๐-๒๒๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๕๓-๐๐-๒๒๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕,๕๕๐ (๔๕,๕๕๐ บาท)	๕๕,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐ บาท)	-	๕๓,๕๕๐

ตำแหน่งว่าง อ.บ.ค. (๑๗)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องว่างเดิม			หมายเหตุ
			เขตที่ว่าง	ตำแหน่ง	ระดับ	เขตที่ว่าง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินที่รับอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๓	นายพงษ์วิทย์ นิเวศวิจิตร	รัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)	๒๕๓-๐๑-๒๒๐๓-๐๐๑	ข้าราชการนักปฏิบัติ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๕๓-๐๑-๒๒๐๓-๐๐๑	ก	ต้น	๑๕,๕๕๐ (๑๕,๕๕๐ บาท)	๑๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ บาท)	-	๑๖,๕๕๐
	นายอัครวิทย์ นิเวศวิจิตร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การศึกษารัฐบาล)	๒๕๓-๐๑-๒๒๐๒-๐๐๑	นักศึกษารัฐบาล	ต้น	๒๕๓-๐๑-๒๒๐๒-๐๐๑	นักศึกษารัฐบาล	ต้น	๑๖,๕๕๐ (๑๖,๕๕๐ บาท)	-	-	๑๖,๕๕๐
	นายอภิชาติ นิลนอมประสม											
๔	นายทรงวิทย์ ชินชัย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๕๓-๐๑-๒๒๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานบริหารแผน	ต้น	๒๕๓-๐๑-๒๒๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานบริหารแผน	ต้น	๑๕,๕๕๐ (๑๕,๕๕๐ บาท)	-	-	๑๕,๕๕๐
กรอบอัตรากำลังพิเศษ ตามรายละเอียดแนบ												
๖	นายปัทมา ชินชัย	ครุศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) (ศึกษาระดับสูงทางการ)	๒๕๓-๐๑-๒๒๐๒-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๒๕๓-๐๑-๒๒๐๓-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๑๖,๕๕๐ (๑๖,๕๕๐ บาท)	-	-	๑๖,๕๕๐
	นายอภิชาติ นิลนอมประสม											
๗	นายอุทิศพงศ์ นีระภรณ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๕๓-๐๑-๒๒๐๓-๐๐๑	นักศึกษารัฐบาล	ต้น	๒๕๓-๐๑-๒๒๐๓-๐๐๑	นักศึกษารัฐบาล	ต้น	๑๖,๕๕๐ (๑๖,๕๕๐ บาท)	-	-	๑๖,๕๕๐
๘	นายประวิทย์ นิลนอมประสม	รัฐศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีการเกษตร)	๒๕๓-๐๑-๒๒๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๒๕๓-๐๑-๒๒๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๑๖,๕๕๐ (๑๖,๕๕๐ บาท)	-	-	๑๖,๕๕๐



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน

เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	
๕	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๕๐๒-๐๐๑	
๗	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	-ว่าง-
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๓	-	

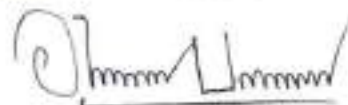
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑๔	ครู	วิชาการ	คศ.๓	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๓๓	
๑๕	ครู	วิชาการ	คศ.๓	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๓๔	
๑๖	ครู	วิชาการ	คศ.๓	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๓๕	
พนักงานจ้าง						
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๓	-	
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้มีทักษะ	-	๓	-	
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๓	คนงาน (บริหารงานทั่วไป/งานการศึกษา)	-	-	๒	-	
๒๔	คนงาน (เบื้องกั้นบรรเทาสาธารณภัย)	-	-	๒	-	
๒๕	ภารโรง	-	-	๓	-	
กองคลัง (๐๔)						
พนักงานส่วนตำบล						
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	กลาง	๓	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	-ว่าง-
๒๗	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๓	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	
กลุ่มงานการเงินและบัญชี (หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี)						
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๓	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	-ว่าง-
กลุ่มงานพัฒนารายได้ (หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้)						
๓๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๓	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	-ว่าง-
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	
พนักงานจ้าง						
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๓	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๓	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๓	-	

/พนักงานจ้าง...

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	กองช่าง (๐๕)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	คัน	๓	๖๗-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๓๒	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	
๓๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๓๔	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	-ว่าง-
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๓	-	
๓๖	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๓	-	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๗	คนงาน	-	-	๓	-	-ว่าง-
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-ว่าง-

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางอุไรวรรณ บรรตาศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับข้อ ๓๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล 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 งานสุขภาพภายในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการ
จัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับ
เพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและ
เผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การ
บริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอก
ระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและ
มาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต
ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก
และเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและ
กองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม
ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม
การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน
งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการ
จัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ
การพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง
ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและ
เยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่า
เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ
ดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่
ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการ
ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ
ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

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 สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี

(หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี)

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้

(หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้)

๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้

๒.๓ 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 ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๒ งานก่อสร้าง

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

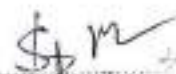
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางอุไรวรรณ บรรตาคักดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าร่อน


นางอุไรวรรณ บรรตาคักดี
นายก อบจ. อ่างทอง
๒๕๖๘



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ข้อ ๒ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ข้อ ๓ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางอุไรวรรณ บรรตาศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน

