

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย
อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

กรกฎาคม ๒๕๖๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน 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 ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

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

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

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

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) คือแผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีวิชัย

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

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้

อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย นายองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ที่ ๘๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย	เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นเลขานุการ

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

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๕ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย มีความครบถ้วน สมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ และแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๔.๑.๑ สภาพทั่วไป

(๑) ประวัติความเป็นมาของตำบลศรีวิชัย

ความเป็นมาของตำบลศรีวิชัย เป็นชุมชนโบราณที่ตั้งอยู่โดยรอบเขาศรีวิชัย กรมศิลปากรสันนิษฐานว่าน่าจะเริ่มประมาณ ๑,๕๐๐ - ๒,๐๐๐ ปี พื้นที่โดยรอบเขาศรีวิชัยน่าจะเป็นทะเล เป็นท่าเรือโบราณ ประชาชนส่วนใหญ่อาศัยอยู่ริมแม่น้ำ เป็นเมืองใหญ่ผู้ปกครองมีฐานะเป็นชนชั้นกษัตริย์ จากการค้นพบเทวรูปพระนารายณ์บนยอดเขาศรีวิชัย เมื่อ ปี พ.ศ. ๒๔๗๐ ซึ่งสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ (บิดาแห่งประวัติศาสตร์) ได้รับสั่งให้ มล.จันทร์จิรายุรชณี หัวหน้ากองโบราณคดีขณะนั้นนำไปเก็บไว้ ณ พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติจนถึงปัจจุบัน เป็นจุดเริ่มต้นให้กรมศิลปากรประกาศขึ้นทะเบียนเขาศรีวิชัยและบริเวณโดยรอบสมบัติของชาติ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๕๓ ตอนที่ ๓๔ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๔๗๙ จากหลักฐานการขุดพบเทวรูปพระนารายณ์ ลูกปัดอินเดียน และสถาปัตยกรรมศิลา เช่น ธรณีประตู ฐานเสาหิน บนยอดเขาศรีวิชัย สันนิษฐานว่าประมาณพุทธศตวรรษที่ ๑๔ - ๑๕ ชาวอินเดียได้มาติดต่อค้าขายและเผยแพร่ศาสนาฮินดูลัทธิไวษณณิกาย จากการขุดพบกรุพระพิมพ์เม็ดกระดุมพระพุทธรูปหอนทราย บริเวณถ้ำวัดเขาศรีวิชัย ปัจจุบันสันนิษฐานว่าประมาณพุทธศตวรรษที่ ๑๔ - ๑๕ ศาสนาฮินดู เริ่มเสื่อมลงมีการเผยแพร่ศาสนาพุทธเข้ามาสู่บริเวณนี้

จากการเล่าของผู้สูงอายุในพื้นที่ และข้อเขียนของพระเทพสิทธินายก อดีตคณะจังหวัดสุราษฎร์ธานีทราบว่าในอดีตก่อนที่กรมพระดำรงราชานุภาพจะรับสั่งให้นำเทวรูปพระนารายณ์ไปเก็บไว้ยังพิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติประชาชนรอบอาณาบริเวณวัดเขาศรีวิชัย และในเขตอำเภอพุนพิน อำเภอใกล้เคียงจะจัดพิธีกรรม เช่น สรงพระนารายณ์และพิธีอาบน้ำพระนารายณ์ โดยใช้น้ำมะพร้าวอ่อนในช่วงเทศกาลสงกรานต์ของทุกปี ประเพณีดังกล่าวได้หยุดชะงักไประยะหนึ่ง ต่อมาโรงเรียนวัดเขาศรีวิชัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ ของประเพณีดังกล่าว จึงจัดให้มีการฟื้นฟูประเพณีดังกล่าวขึ้นมาอีกครั้งหนึ่งตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นต้นมา

เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๙ ได้แบ่งท้องที่ตำบลลิเล็ดและตำบลพุนพิน มารวมกันเป็นตำบลศรีวิชัย และต่อมาได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๓๙

(๒) ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา ตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๑.๔๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๓,๓๗๔ ไร่ ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอพุนพิน ประมาณ ๙ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลลีเล็ด, ตำบลท่าเคย
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลท่าข้าม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลบางโพธิ์ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลพุนพิน, ตำบลหัวเตย, ตำบลมะลวน

(๓) ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่โดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำไหลผ่าน คือ คลองพุนพินซึ่งเป็นสาขาของแม่น้ำตาปี และมีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบเชิงเขา

(๔) ลักษณะภูมิอากาศ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งทำให้มีช่วงฤดูฝนยาวนานและมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่านทำให้ฤดูร้อนและฝนระยะเวลาใกล้เคียงกัน ทำให้ฤดูฝนมีน้ำมากเกินไปและฤดูร้อนเกิดการขาดแคลนน้ำดื่ม น้ำใช้ในช่วงฤดูแห้ง

(๕) ลักษณะของดิน

พื้นที่เป็นดินเหนียวเหมาะสำหรับการทำเกษตร เช่น ปาล์มน้ำมัน ยางพารา มะพร้าว แตงโม ฝรั่ง และพืชผักต่าง ๆ

(๖) ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน คือ คลองพุนพินซึ่งเป็นสาขาของแม่น้ำตาปี

(๗) ลักษณะของป่าไม้

มีภูเขาเป็นเนินเขาขนาดย่อม คือ เขาศรีวิชัย และเขาพระอานนท์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

(๘) จำนวนหมู่บ้านและประชากร

จำนวนหมู่บ้าน มี ๓ หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มหมู่บ้าน ๓ หมู่บ้าน โดยแยกพื้นที่การปกครองออกเป็น ๓ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านหัวเขา	๓๗๓	๓๖๘	๗๔๑	๒๔๑	นายไกรสิทธิ์ ประกอบพร
๒	บ้านดอนทราย	๒๙๔	๓๐๑	๕๙๕	๒๕๐	นายสุรพล ถึงเจริญ
๓	บ้านทุ่งอ่าว	๔๓๐	๔๑๓	๘๔๓	๒๖๐	นายบุญมาก โมอ่อน
รวม		๑,๐๙๗	๑,๐๘๒	๒,๑๗๙	๗๕๑	

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ใน พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อมูล ณ เดือน มกราคม ๒๕๕๙ (ที่มาของข้อมูลกรมการปกครอง) มีจำนวน ๒,๑๗๙ คน เป็นชาย ๑,๐๙๗ คน เป็นหญิง ๑,๐๘๒ คน จำนวนครัวเรือนของตำบลศรีวิชัยมีทั้งสิ้น ๗๕๑ ครัวเรือน ขนาดเฉลี่ยครอบครัวเท่ากับ ๓ คน/ครัวเรือน

๔.๑.๒ สภาพทางเศรษฐกิจ

(๑) การเกษตร ประชากรส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา มะพร้าว แตงโม และพืชผักต่างๆ

(๒) การประมง ประชาชนบางส่วนมีการทำการประมงน้ำจืด เลี้ยงปลา

(๓) การปศุสัตว์ ประชาชนบางส่วนมีการเลี้ยงวัวเนื้อ วัวพื้นเมือง หมู ไก่ แพะ

(๔) การบริการ มีร้านค้าและบริการ ได้แก่ (๑) ร้านขายของชำ ๑๔ ร้าน (๒) ร้านซ่อมยานยนต์ ๒ ร้าน (๓) จำหน่ายต้นไม้ ๑ ร้าน (๔) ลานปาล์ม ๑ แห่ง (๕) ร้านซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า ๑ ร้าน (๖) ร้านขายอาหาร ๒ ร้าน (๗) ร้านจำหน่ายน้ำมันหล่อลื่นและอะไหล่ยนต์ ๒ ร้าน (๘) ร้านขายปุ๋ย ๑ ร้าน (๙) ล้างอัดฉีด ๑ แห่ง

(๕) การท่องเที่ยว มีโบราณสถานเขาศรีวิชัยและโบราณสถานเขาพระอานนท์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลศรีวิชัย อำเภอพนมพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงได้

(๖) อุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย มีโรงงานผลิตปูนและวัตถุก่อสร้างจำนวน ๑ แห่ง และโรงงานโยมะพร้าว จำนวน ๑ แห่ง

(๗) การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ การรวมกลุ่มและจัดตั้งกองทุนของประชาชนในตำบลศรีวิชัย

๑) หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา มีการรวมกลุ่ม จำนวน ๓ กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน
- กลุ่มกองทุนแก้ไขปัญหาความยากจน (ก.ข.ค.จ.)
- กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

๒) หมู่ที่ ๒ บ้านดอนทราย มีการรวมกลุ่ม จำนวน ๓ กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน
- กลุ่มกองทุนแก้ไขปัญหาความยากจน (ก.ข.ค.จ.)
- กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

๓) หมู่ที่ ๓ บ้านทุ่งอ่าว มีการรวมกลุ่ม จำนวน ๔ กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน
- กลุ่มกองทุนแก้ไขปัญหาความยากจน (ก.ข.ค.จ.)
- กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต
- กลุ่มสวนผัก

-กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑

-กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน หมู่ที่ ๒

-กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน หมู่ที่ ๓

๔) กลุ่ม/ชมรมผู้สูงอายุ/ชมรมเด็กและเยาวชน และอื่น ๆ จำนวน ๒ กลุ่ม

-ชมรมผู้สูงอายุตำบลศรีวิชัย

-สภาเด็กและเยาวชนตำบลศรีวิชัย ประธานสภาเด็กกานายสุพจน์ ศรีปราชนัญ

-ศูนย์อาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือนตำบลศรีวิชัย ประธานฯ นายสมพร ทรายแก้ว

-อาสาสมัครตำรวจชุมชนตำบลศรีวิชัย

-อาสาสมัครกู้ชีพ กู้ภัย ตำบลศรีวิชัย (OTOS)

(๘) แรงงาน เนื่องจากในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม การใช้แรงงานส่วนใหญ่จึงเป็นแรงงานในพื้นที่

(๙) เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๙.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น ๓ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่บ้าน	จำนวนประชากร			ครัวเรือน	พื้นที่ (ไร่)
	ชาย	หญิง	รวม		
หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา	๓๗๓	๓๖๘	๗๔๑	๒๔๑	๒,๐๗๐
หมู่ที่ ๒ บ้านดอนทราย	๒๙๔	๓๐๑	๕๙๕	๒๕๐	๗,๘๘๔
หมู่ที่ ๓ บ้านทุ่งอ่าว	๔๓๐	๔๑๓	๘๔๓	๒๖๐	๓,๔๒๐
รวม	๑,๐๙๗	๑,๐๘๒	๒,๑๗๙	๗๕๑	๑๓,๓๗๔

๙.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

๑. บ้านหัวเขา หมู่ที่ ๑ ตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย (บาท/ไร่)
ทำสวน	สวนปาล์มน้ำมัน	๑๐๙ ครัวเรือน ๒,๔๘๐ ไร่	๔,๘๐๐ กก./ไร่	๕,๐๐๐ กก./ไร่	๑๙,๒๐๐ บาท/ไร่
	สวนยางพารา	๑๕ ครัวเรือน ๘๐ ไร่	๔๐๐ กก./ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๑๒,๐๐๐ บาท/ไร่
	สวนมะพร้าว	๖๐ ครัวเรือน ๒๖๗ ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๓๐,๐๐๐ บาท/ไร่

๒. บ้านดอนทราย หมู่ที่ ๒ ตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย (บาท/ไร่)
ทำสวน	สวนปาล์มน้ำมัน	๖๐ ครัวเรือน ๒,๖๓๙ ไร่	๔,๘๐๐ กก./ไร่	๕,๐๐๐ กก./ไร่	๑๙,๒๐๐ บาท/ไร่
	สวนยางพารา	๑๕ ครัวเรือน ๔๔๗ ไร่	๔๐๐ กก./ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๑๒,๐๐๐ บาท/ไร่
	สวนมะพร้าว	๖๕ ครัวเรือน ๓๙๖ ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๓๐,๐๐๐ บาท/ไร่

๓. บ้านทุ่งอ่าว หมู่ที่ ๓ ตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย (บาท/ไร่)
ทำสวน	สวนปาล์มน้ำมัน	๘๐ ครัวเรือน ๒,๒๐๒ ไร่	๔,๘๐๐ กก./ไร่	๕,๐๐๐ กก./ไร่	๑๙,๒๐๐ กก./ไร่
	สวนมะพร้าว	๒๕ ครัวเรือน ๒๕๙ ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๓๐,๐๐๐ บาท/ไร่
	สวนพริก	๑๕ ครัวเรือน ๑๐๐ ไร่	๑,๐๐๐ กก./ไร่	๕,๐๐๐ กก./ไร่	๔๐,๐๐๐ บาท/ไร่
	สวนแตงโม	๖๐ ครัวเรือน ๒๐๐ ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๘,๐๐๐ กก./ไร่	๓๐,๐๐๐ บาท/ไร่

๔.๑.๓ สภาพทางสังคม

(๑) การศึกษา

ในเขตตำบลศรีวิชัยมีสถานศึกษาระดับก่อนวัยเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาดังนี้

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่
 - ๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๑ บ้านหัวเขา ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา
 - ๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๒ บ้านทุ่งอ่าว ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ บ้านทุ่งอ่าว
- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่
 - ๑.โรงเรียนวัดวัดเขาศรีวิชัย ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา
 - ๒.โรงเรียนวัดสามัคคีธรรมาราม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ บ้านทุ่งอ่าว

(๒) สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ในเขตตำบลศรีวิชัยมีวัดในเขตตำบล จำนวน ๓ วัด ดังนี้

- วัดเขาศรีวิชัย ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา
- วัดพระอานนท์ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา
- วัดสามัคคีธรรมาราม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ บ้านทุ่งอ่าว

(๓) สาธารณสุข

ตำบลศรีวิชัย มีโรงพยาบาลมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลศรีวิชัย จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา ประชาชนมีอัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ จำนวน ๑๐๐% ของครัวเรือนทั้งตำบล มีจำนวนสมาชิกอาสาสมัครสาธารณสุขตำบลศรีวิชัย จำนวน ๔๘ คน

(๔) อาชญากรรม/ยาเสพติด

มีหน่วยบริการประชาชนตำบลศรีวิชัย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลศรีวิชัย ในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๑.๔ ระบบการบริการพื้นฐาน

(๑) การคมนาคมขนส่ง

ตำบลศรีวิชัยเป็นตำบลมีมีทางหลวงแผ่นดิน สาย ๔๑๗ ตัดผ่าน ซึ่งเป็นถนนสายหลักที่ประชาชนใช้ในการคมนาคมสัญจรระหว่างตัวอำเภอพุนพินและตัวจังหวัดสุราษฎร์ธานี และยังมีถนนสายรองในเขตตำบลศรีวิชัยดังนี้

- ถนน คสล.	๔	สาย	ระยะทาง ๑.๑๖๐	กิโลเมตร
- ลาดแอลฟัลท์	๑๐	สาย	ระยะทาง ๒๓.๕๒๕	กิโลเมตร
- หินคลุก/ลูกรัง	๑๖	สาย	ระยะทาง ๑๓.๖๗	กิโลเมตร
- เคฟซีล	๓	สาย	ระยะทาง ๑๑.๗๙๐	กิโลเมตร
รวม	๓๓	สาย	ระยะทาง ๕๐.๑๔๕	กิโลเมตร

หมายเหตุ ถนนบางสายมีลักษณะเป็นทั้งถนนหินคลุก ถนน คสล. และถนนลาดยาง เป็นช่วงๆ

(๒) การโทรคมนาคม

- โทรศัพท์สาธารณะ ๖ แห่ง (ตู้)
- ประชาชนร้อยละ ๙๐ มีโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร

(๓) การไฟฟ้า

- ประชากรที่มีไฟฟ้าใช้ ๓ หมู่บ้าน ประมาณ ๙๙ % (ข้อมูลจากการไฟฟ้าภูมิภาคสาขาพุนพิน)

(๔) การบริการด้านประปา

- ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยใช้น้ำประปาจากการประปาส่วนภูมิภาค สาขาสุราษฎร์ธานี (ชั้นพิเศษ) แต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โดยมีครัวเรือนที่ยังไม่มีน้ำประปาใช้ประมาณ ๓๓๐ ครัวเรือน
- ด้านการประปาหมู่บ้าน/ชุมชน ประชาชนในเขตหมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา หมู่ที่ ๒ บ้านดอนทราย และบ้านทุ่งอ่าวหมู่ที่ ๓ มีระบบประปาเพื่อการเกษตรเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค

(๕) แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- คลองส่งน้ำชลประทาน จำนวน ๑ แห่ง

(๖) ระบบกระจายเสียงทางไกลแบบไร้สาย

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยได้จัดสร้างระบบกระจายเสียงทางไกลเพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชนทั้ง ๓ หมู่บ้าน จำนวน ๓ จุด

๔.๑.๕ ข้อมูลอื่น ๆ**(๑) ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่**

ป่าไม้ มีพื้นที่ป่าในชุมชน

ภูเขา มีภูเขาขนาดย่อม ๒ แห่ง คือ เขาศรีวิชัย และเขาพระอานนท์

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ค่อนข้างสมบูรณ์

(๒) แหล่งน้ำธรรมชาติ

- มีแหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๑ แห่ง คือ คลองพุนพินซึ่งเป็นสาขาแม่น้ำตาปี

(๓) แหล่งท่องเที่ยว

ตำบลศรีวิชัยมีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไป จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

- โบราณสถานเขาศรีวิชัย และโบราณสถานเขาพระอานนท์ สถานที่ตั้งหมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา

(๔) การนับถือศาสนา

ประชากรโดยส่วนใหญ่ของตำบลศรีวิชัยนับถือศาสนาพุทธ เกือบร้อยละ ๑๐๐ จะมีการนับถือศาสนาอื่นบ้าง แต่มีจำนวนที่น้อยมาก เช่น ศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์

(๕) โบราณวัตถุ

ตำบลศรีวิชัยมีโบราณวัตถุที่ถือว่าสูงค่าและเป็นที่เคารพสักการบูชาของชาวศรีวิชัย ได้แก่ เทวรูปพระโพธิสัตว์อวโลกิเตศวร ซึ่งขุดพบที่บริเวณเขาศรีวิชัย หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา

(๖) สิ่งศักดิ์สิทธิ์และเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของตำบลศรีวิชัย

ตำบลศรีวิชัยมีสิ่งศักดิ์และเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจที่ประชาชนในตำบลศรีวิชัยเคารพและศรัทธา และเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ได้แก่

- พ่อท่านเจ้าฟ้า วัดเขาพระอานนท์ เป็นพระพุทธรูปเก่าแก่สมัยศรีวิชัย ซึ่งประดิษฐานอยู่ ณ วัดเขาพระอานนท์ หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา

(๗) จุดเด่นของตำบลศรีวิชัย

ตำบลศรีวิชัยมีจุดเด่นที่ทำให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

- เป็นตำบลที่มีการคมนาคมติดต่อสะดวก เนื่องจากมีทางหลวงแผ่นดินตัดผ่านและอยู่ใกล้กับตัวเมืองมาก ทำให้สามารถรองรับการเจริญเติบโตและการขยายตัวของเมืองได้

- มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรน้ำ ทรัพยากรป่า ทรัพยากรสัตว์น้ำจืดและน้ำเค็ม เป็นต้น

- สภาพพื้นที่ของตำบลมีความหลากหลายทำให้เหมาะต่อการประกอบอาชีพต่างๆทั้งการเกษตรกรรม การประมง การเลี้ยงสัตว์ ซึ่งเป็นแหล่งผลิตผลผลิตที่สามารถใช้เลี้ยงดูชุมชนได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาชุมชนอื่น
- ตำบลศรีวิชัยมีสถานศึกษาในทุกระดับ ที่สามารถรองรับการศึกษาของประชาชนในเขตพื้นที่และนอกเขตพื้นที่ได้ ทำให้ประชาชนสามารถมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- ประชาชนมีการยึดถือ สืบทอดขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

วิสัยทัศน์การพัฒนาของตำบลศรีวิชัย

“องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย บ้านน่าอยู่ คู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เกษตรกรรมมั่นคง ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) พันธกิจ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง ที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒) เป้าประสงค์ การคมนาคมมีความสะดวก และรวดเร็ว

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
การคมนาคมมีความสะดวก และรวดเร็ว	จำนวนถนนที่ได้รับมาตรฐานเพิ่มขึ้น

๓) แนวทางการพัฒนา

- ๑.แนวทางการพัฒนา เส้นทางคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยง
- ๒.แนวทางการพัฒนา พัฒนาด้านการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑.พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยง	จำนวนถนนเพิ่มขึ้นและมีความเชื่อมโยง
๒.พัฒนาบริการโครงสร้างพื้นฐานให้กระจายอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	สาธารณูปโภคด้านต่าง ๆ ทั่วถึง

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

๕) ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ (Logitics) ภาคใต้ตอนบน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑) พันธกิจ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน การรวมกลุ่ม การสร้างแหล่งทุน ตลอดจนการท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้ให้ชุมชน

๒) เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
๑ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	การเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่
๒ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาภาคเกษตร	การส่งเสริมอาชีพ การรวมกลุ่มของชุมชน
๓. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ การลงทุนและการพาณิชย์กรรม	การสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน แหล่งเงินทุนชุมชน ได้รับความพัฒนาเพิ่มขึ้น

๓) แนวทางการพัฒนา

๑.แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาภาคการเกษตร

๓.แนวทางการพัฒนา พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ การลงทุนและการพาณิชย์กรรม

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของชุมชนที่ทำการเกษตรแนวทฤษฎีใหม่
๒. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาภาคเกษตร	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ การลงทุน การพาณิชย์กรรมในชุมชน การรวมกลุ่มในชุมชน
๓. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ การลงทุนและการพาณิชย์กรรม	จำนวนประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการท่องเที่ยวในชุมชน และจำนวนธนาคารชุมชนที่เพิ่มขึ้น

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

๕) ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตร และอุตสาหกรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑) พันธกิจ พัฒนาระบบการศึกษา สาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ การกีฬาและนันทนาการให้ที่มีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	การศึกษา เศรษฐกิจของชุมชน สวัสดิการสังคมและสาธารณสุข การกีฬาและนันทนาการ และการจัดระเบียบชุมชนได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

๓) แนวทางการพัฒนา

๑.แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาในชุมชน

๒.แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมและพัฒนาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

๓.แนวทางการพัฒนา การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม ปกป้องค่านิยมหลักของคนไทย

๔.แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาและนันทนาการของเด็กและเยาวชน

๕.แนวทางการพัฒนา ด้านการป้องกันและส่งเสริมพละนาามัย และสังคมสงเคราะห์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑.การส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาในชุมชน	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการศึกษา
๒.การส่งเสริมและพัฒนาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับความรู้ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
๓.การส่งเสริมและพัฒนาด้านสังคมสงเคราะห์	จำนวนของประชาชนที่รับสวัสดิการสังคม
๔.การส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาและนันทนาการของเด็กและเยาวชน	การกีฬาและนันทนาการได้รับการพัฒนาสู่ระดับสากล
๕. ด้านการป้องกันและส่งเสริมพละนาามัย และสังคมสงเคราะห์	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนได้รับป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ และส่งเสริมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพแข็งแรง

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

๕) ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดีและ มี ศักยภาพในการแข่งขัน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

๑) พันธกิจ การส่งเสริม พัฒนาท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) เป้าประสงค์ เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เชิงเกษตรกรรม มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
ท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เชิงเกษตรกรรม มี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยพื้นฐาน ของการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต	จำนวนของประชาชนที่มาท่องเที่ยว

๓) แนวทางการพัฒนา

๑.แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดกิจกรรมด้านท่องเที่ยว

๒.แนวทางการพัฒนา พัฒนาระดับมาตรฐานการบริการและความปลอดภัย

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดกิจกรรมด้าน ท่องเที่ยว	กิจกรรมด้านท่องเที่ยว
๒. พัฒนาระดับมาตรฐานการบริการและ ความปลอดภัย	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของการบริการและความปลอดภัย

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

๕) ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๑) พันธกิจ ส่งเสริมและรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการฟื้นฟู ป้องกันและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบ

๒) เป้าประสงค์ รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอุดมสมบูรณ์

๓) แนวทางการพัฒนา

๑.แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมบำบัด ฟื้นฟูและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชน

๓.แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑. ส่งเสริมบำบัด ฟื้นฟูและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชน	สภาพแวดล้อมชุมชนดีขึ้น
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน	จำนวนเพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

๕) ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑) พันธกิจ สร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหาร

๒) เป้าประสงค์ ระบบการบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
ระบบการบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ	ระบบการบริหารจัดการหน่วยงานมีมาตรฐานและประชาชนมีส่วนร่วมในการ

๓) แนวทางการพัฒนา

- ๑.แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นเชิงสร้างสรรค์
- ๒.แนวทางการพัฒนา พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัยด้วยการสร้างนวัตกรรมและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการให้บริการรูปแบบต่าง ๆ
- ๓.แนวทางการพัฒนา พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ
- ๔.แนวทางการพัฒนา สนับสนุนให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นเชิงสร้างสรรค์	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒.พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัยด้วยการสร้างนวัตกรรมและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการให้บริการรูปแบบต่าง ๆ	ประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ	บุคลากรของหน่วยงานได้รับการพัฒนา เพิ่มศักยภาพด้านต่าง ๆ
๔.สนับสนุนให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับบริการสาธารณะ

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

๕) ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดีและมีศักยภาพในการแข่งขัน

๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมสัญจรยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๑.๒ ระบบไฟฟ้า ประปา ไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๔ ระบบโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- ๑.๕ ระบบกระจายเสียงของ อบต.ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ถูกกดค่าแรง/ถูกเอารัดเอาเปรียบ/ต้องทำงานเกินกว่าค่าแรงที่ได้
- ๒.๒ งานที่ทำต่ำกว่าวุฒิการศึกษา
- ๒.๓ ขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ การทำมาหากินฝืดเคือง/ไม่มีมูลค่า
- ๒.๕ รายได้ไม่แน่นอน/ราคาผลผลิตการเกษตรไม่แน่นอน
- ๒.๖ ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ
- ๒.๗ ขาดระบบประกันราคาสินค้าเกษตรที่มีประสิทธิภาพ
- ๒.๘ หางานทำยาก
- ๒.๙ งานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง
- ๒.๑๐ ขาดแหล่งประกอบอาชีพ/ไม่มีที่ดินทำกิน
- ๒.๑๑ ขาดผลผลิตการเกษตรได้ราคาต่ำ/ถูกกดราคา
- ๒.๑๒ รายได้ไม่พอกิน

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร
- ๓.๒ ระบบสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่มีประสิทธิภาพ
- ๓.๓ ระบบการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัยยังด้อยคุณภาพ
- ๓.๔ คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม
- ๓.๕ การป้องกันและแก้ไขโรคติดต่อในท้องถิ่นยังดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๓.๖ ปัญหาเล่นการพนัน
- ๓.๗ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ
- ๓.๘ การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดไม่ทั่วถึง
- ๓.๙ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- ๓.๑๐ ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนไม่เพียงพอ

๔. ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด
- ๔.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๓ ขาดระบบบริหารจัดการขยะของตำบลที่เป็นรูปธรรม
- ๔.๔ ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขยะในชุมชน
- ๔.๕ ประชาชนขาดความรู้ในการคัดแยกขยะที่ถูกต้อง
- ๔.๖ ถึงขยะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๔.๗ ประชาชนต้องการให้มีโครงการคัดแยกขยะในชุมชน
- ๔.๘ ขาดมาตรการในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๙ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการหวงแหนทรัพยากร
- ๔.๑๐ ภัยแล้ง/ฝนทิ้งช่วง
- ๔.๑๑ น้ำท่วม
- ๔.๑๒ มลพิษทางอากาศ/ฝุ่นละออง/หมอกควัน

๕. ด้านการเมืองและการบริหาร

- ๕.๑ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชนยังน้อย
- ๕.๒ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง

- ๕.๓ ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง
- ๕.๔ ประชาชนไม่ใช้สิทธิทางการเมืองตามหลักประชาธิปไตย
- ๕.๕ ประชาชนขาดจิตสำนึกตามหลักประชาธิปไตย
- ๕.๖ ประชาชนขาดการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองที่ถูกต้อง
- ๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ๖.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษายังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
 - ๖.๒ เด็ก นักเรียน ออกจากระบบการศึกษากลางคัน
 - ๖.๓ ขาดความเชื่อมั่นในคุณภาพของครู/อาจารย์
 - ๖.๔ ขาดทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ
 - ๖.๕ การศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมือง
 - ๖.๖ เด็ก เยาวชน ประชาชน ให้ความสำคัญการศึกษาน้อยลง
- ๗. ด้านน้ำในการอุปโภคบริโภค
 - ๗.๑ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
 - ๗.๒ ไม่มีภาชนะเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูฝน
 - ๗.๓ ขาดระบบชลประทานที่ดี
 - ๗.๔ ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่
 - ๗.๕ แหล่งน้ำมีไม่เพียงพอ
 - ๗.๖ งบประมาณในการดำเนินการด้านแหล่งน้ำมีไม่เพียงพอในการดำเนินการ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติ

สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ การกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑.ระบบการบริหาร - มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ -การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน -การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล -มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ	๑.ระบบการบริหาร -กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ตามไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน -พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั้งถึง

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

๕.๓ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย (SWOT ANALYSIS)

<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> -เป็นพื้นที่มีอาณาเขตติดต่อกับตัวอำเภอพุนพินและตัวเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี -มีเส้นทางสายหลักเชื่อมต่อระหว่างอำเภอพุนพินไปยังอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี -บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน -มีสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย -มีทรัพยากรป่าชายเลนมีความอุดมสมบูรณ์ -มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ได้แก่ โบราณสถานเขาศรีวิชัย -มีความหลากหลายของสภาพพื้นที่ อันเหมาะทั้งการทำเกษตรและการประมง 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weakness)</p> <ul style="list-style-type: none"> -งบประมาณจำกัด -เครื่องและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ -ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย -ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาน้อย -ฐานข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันไม่มีความพร้อมในการใช้ปฏิบัติงาน
--	--

<p>-มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรสัตว์น้ำ ไม่ว่าจะเป็น สัตว์น้ำจืดหรือสัตว์น้ำเค็ม</p> <p>-ประชาชนมีการยึดถือขนบธรรมเนียมและประเพณีอัน ดีงามของท้องถิ่น</p>	
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>-นโยบายและการส่งเสริมของรัฐบาล</p> <p>-นโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>-ระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว</p> <p>-การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ</p>	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <p>-ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล</p> <p>-ปัญหาภัยการก่อการร้าย</p> <p>-การแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p>-ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง</p> <p>-เศรษฐกิจโลกมีการชะลอตัว</p>

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

จุดอ่อน (Weakness) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ล่าช้าต่อการ ทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทางราชการส่วนกลางล่าช้า และขาดสายงาน

โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย มีนโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐที่ชัดเจน และประชาชนในชุมชนมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันฉันท์เครือญาติ

อุปสรรค (Threats) นโยบายทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน นโยบายบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

๖. การกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

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

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

(๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๑๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ ภารกิจรอง

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

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

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

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

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุก ประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี เดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการ แบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

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

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้าน วิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการ บำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๒๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยมีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่ม มากขึ้นในสำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่างและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับปริมาณงานตำแหน่งนั้นไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งหากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงบประมาณและภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงกันได้ดังนี้

ที่	อปท	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑	อบต.ศรีวิชัย	๓	๒๓,๐๗๓,๑๒๖	๑๖	๖	
๒	อบต.ลีเล็ด	๓	๒๖,๘๙๐,๘๘๐	๑๖	๘	
๓	อบต.บางเต็อน	๓	๒๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๗	๑๒	
๔	อบต.เขาหัวควาย	๓	๒๐,๔๕๕,๐๐๐	๑๔	๑๑	
๕	อบต.หัวเตย	๓	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๘	๑๖	
๖	อบต.ท่าสะท้อน	๓	๓๓,๕๔๓,๐๐๐	๒๑	๑๕	

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	*งานก่อสร้าง *งานออกแบบและควบคุมอาคาร *งานผังเมือง *งานประสานสาธารณสุขปภค -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) -เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) -คนงานเครื่องสูบน้ำ (๒)
๒.ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง
๓.ปัญหาด้านสังคม	๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	สำนักปลัด อบต.	*งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -ครู (๒) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๒) *งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) *งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕.ปัญหาด้านการศึกษา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	สำนักปลัด อบต.	*งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -ครู (๒) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๒)
๖.ปัญหาด้านน้ำในการ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑.สำนักปลัด อบต	*งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

อุปโภค บริโภค	ด้านแหล่งน้ำ		
		๒.กองช่าง	*งานก่อสร้าง -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
๗.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	สำนักปลัด อบต.	*งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๗	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา - พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน) (ครู จำนวน ๒ อัตรา)
๓	กองคลัง	๕	
๔	กองช่าง	๓	
รวม		๑๖	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๒	กองคลัง	๑	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา
๓	กองช่าง	๑	- ไม่มี
รวม		๘	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๓ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	- กำหนดเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตราตำแหน่งภารโรง
๒	กองคลัง	-	
๓	กองช่าง	๒	-คนงานเครื่องสูบน้ำ
รวม		๓	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) มีทิศทางกำหนดและปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จำนวน ๒๒ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ อัตรา
- (๒) พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๒ อัตรา)
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยหมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด 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 การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล

๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มเติม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งภารโรง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

๓. อัตรากำลังลด/ยุบเลิกตำแหน่ง จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ไม่มีอัตรากำลังลด/ยุบตำแหน่ง เพราะยังมีความจำเป็นต้องมีอัตรากำลังคงเดิมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดย

องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงิน
- (๒) งานบัญชี
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๔) 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 ๔ งานหลัก ดังนี้

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานกิจการสภา <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ 	<p>*กำหนดงานเพิ่มตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม - ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน - ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน
<p>๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกีฬาและันทนาการ 	<p>๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกีฬาและันทนาการ 	

	<p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส 	
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p>	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p>	
<p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเบิกจ่าย รับ นำส่ง เก็บรักษาเงิน และเอกสารแทนการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา - งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ - งานจัดทำบตดลองประจำเดือน ประจำปี <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำงบประมาณฐานะทาง การเงิน - งานจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย ทุกประเภท - งานตรวจสอบบัญชี - งานวิชาการด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุ 	<p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเบิกจ่าย รับ นำส่ง เก็บรักษาเงิน และเอกสารแทนการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา - งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ - งานจัดทำบตดลองประจำเดือน ประจำปี <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำงบประมาณฐานะทาง การเงิน - งานจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย ทุกประเภท - งานตรวจสอบบัญชี - งานวิชาการด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุ 	
<p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด รายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ ภาษี <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ 	<p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด รายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ ภาษี <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ 	

<ul style="list-style-type: none"> - งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ - งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ทรัพย์สิน - งานควบคุมตรวจสอบการรับ จ่ายพัสดุ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ - งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ทรัพย์สิน - งานควบคุมตรวจสอบการรับ จ่ายพัสดุ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ 	
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ และอื่น ๆ - งานแผนปฏิบัติงานประจำปี - งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม - งานจัดเก็บและทดสอบ - งานควบคุมอาคารตามกฎหมาย <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค 	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ และอื่น ๆ - งานแผนปฏิบัติงานประจำปี - งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม - งานจัดเก็บและทดสอบ - งานควบคุมอาคารตามกฎหมาย <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต.ศรีวิชัย	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.ศรีวิชัย)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.ศรีวิชัย)	๑	ตาม โครงสร้าง มีคนครอง
การวิเคราะห์ : ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง กรอบอัตรากำลังปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งทั้ง ๑ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานบริหาร ทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๑.๓๐ = ๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑.๓๙ = ๑	มีคนครอง
	ภารโรง	พจน.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ภารโรง	๑.๖๖ = ๑	กำหนดเพิ่ม
ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารทั่วไป มีด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) และกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ภารโรง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ซึ่งมีภารกิจปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่มีผู้บังคับมอบหมาย						

<p>กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๐ คน)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๙ คน)</p> <p>๓. ภารโรง (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๖๖ คน)</p> <p>ผลการวิเคราะห์ : ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน โดยการเปรียบเทียบ (Benchmarking) กับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ภารโรง จำนวน ๔ แห่ง ดังนี้</p> <p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อัตรากำลังตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๖๖ คน</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย อัตรากำลังตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๕๕ คน</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอน อัตรากำลังตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๘๕ คน</p> <p>๔. องค์การบริหารส่วนตำบลลิเล็ด อัตรากำลังตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๒๕ คน</p> <p>ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่ง ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา เพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานการ เจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑.๓๑ = ๑	มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานการเจ้าหน้าที่ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานนโยบาย และแผน	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนชำนาญการ	๑.๖๙ = ๑	มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานนโยบายและแผน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๖๙ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ครู คศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สธ.)	(ผู้ปฏิบัติ)	๒	ครู คศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สธ.)	๒	มีคนครอง (เงินอุดหนุน)
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พจนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	มีคนครอง (เงินอุดหนุน)
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยมีภารกิจในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบกับมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง คือ สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.ศรีวิชัย ๑ (บ้านหัวเขา)และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๒ (บ้านทุ่งอ่าว) มีพนักงานครู และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ครู (อันดับ คศ.๑) จำนวน ๒ อัตรา ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา <p>ตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสองแห่ง เป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนสำหรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานสวัสดิการ และพัฒนา ชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/การ ชุมชน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญงาน	๑.๒๕ = ๑	มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน กรอบอัตราปัจจุบัน มีผู้ดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ ต้องการ ๑.๒๕ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ ความยากและ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วน ตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
<p>ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑.๒๐ = ๑	มีนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานการบัญชี มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๐ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)</p>						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานเงิน	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๒๓ = ๑	ว่าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	๑.๓๙ = ๑	มีนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานการเงิน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 						

<p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๓ คน)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๙ คน)</p> <p>ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานทะเบียน ทรัพย์สินและ พัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๒๓ = ๑	มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๓ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑.๒๒ = ๑	มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๒ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
<p>ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
-งานก่อสร้าง	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑.๕๓ = ๑	มีคนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑.๒๑ = ๑	มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานก่อสร้าง มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๒.เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๕๓ คน) ๒. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งาน ประสาน สาธารณสุขโรค	คนงานเครื่องสูบน้ำ	พจน.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๒	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒.๕๓ = ๒	มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานประสานสาธารณสุขโรค มีพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งคนงานเครื่องสูบน้ำ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งคนงานเครื่องสูบน้ำ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๕๓ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคลยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง๓ปี(ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)ต่อไป</p>						

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๙.ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐.ภารโรง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๑.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง รายงาน สก.
๑๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำ ล้าง เดิม	กรอบอัตรากำล้างตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำล้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๒.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๘.คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๒๒	๒๓	๒๓	๒๓	+๑	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำ ล้าง เดิม	กรอบอัตรากำล้างตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำล้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	-	-	
๓	กองคลัง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๔	กองช่าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	รวม	๒๒	๒๓	๒๓	๒๓	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำล้างพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรากำล้าง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๓๓,๑๔๐	๕๖๕,๖๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๒๗,๔๘๐	๓๗๑,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐

๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๖	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๗	ครู	๒	รับเงินอุดหนุนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				

๑.๑.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๑.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๑.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๒. กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑๔,๐๗๐	๑๖๘,๘๔๐	๗,๓๒๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐

๑.๑.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๑.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๑.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๓. กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	๑	๓๐,๗๘๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๔๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐

๑.๑.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๑.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๑.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๒. พนักงานจ้าง

๒.๑ สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๘๒๐	๑๕๓,๘๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๒	ผู้ดูแลเด็ก	๒	รับเงินอุดหนุนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				

๑.๑.๑ ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวกระทำได้ก็ต่อเมื่อผ่านมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานีแล้ว		

๑.๑.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๑.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๒.๒ กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบัน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๓,๐๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐

๑.๑.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๑.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๑.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๒.๓ กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบัน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๑.๑.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๑.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๑.๑.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม

๓. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	๒๔,๓๗๐,๕๐๐	๒๕,๕๘๙,๐๒๕	๒๖,๘๖๘,๔๗๖

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๒๓,๒๑๐,๐๐๐ บาท

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕% เป็นฐานการคำนวณสำหรับปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕

๙. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

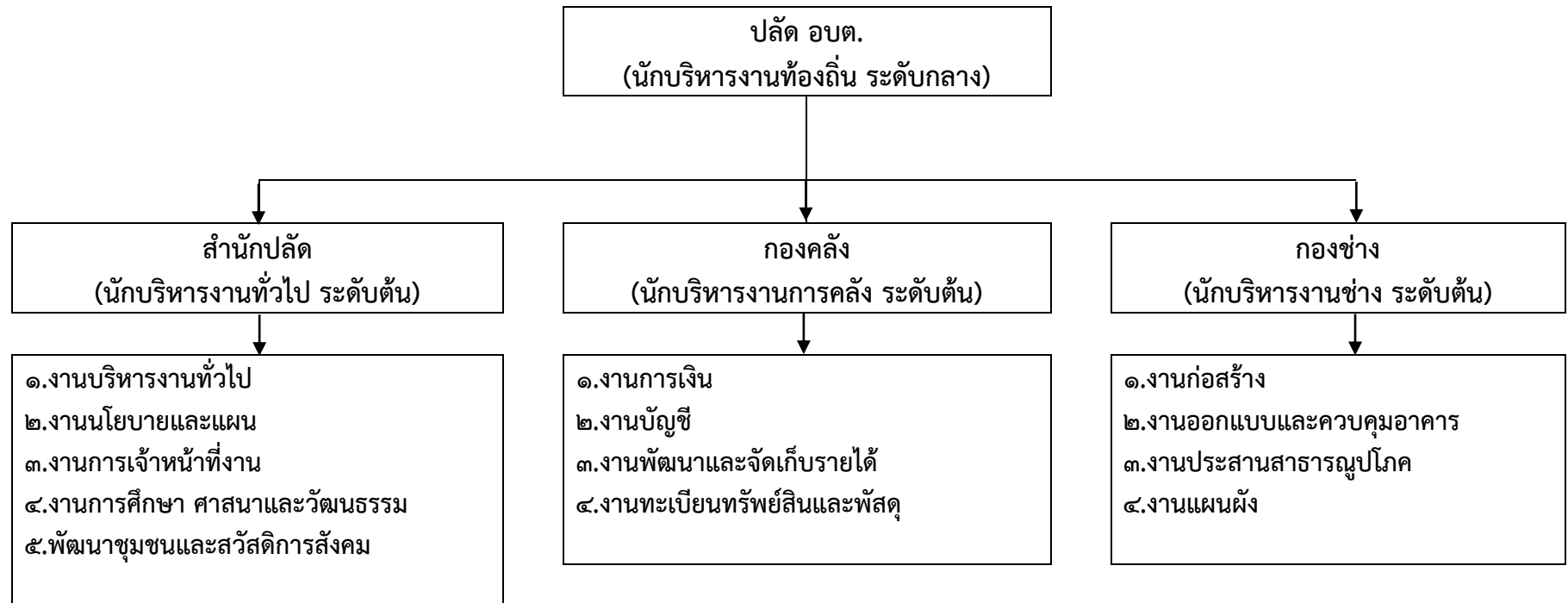
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๕,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๕๘๑,๑๖๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	
	สำนักปลัด																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๖๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	
๗	ครู		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	๑	๑	๑				๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	
๙	ผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	๕๙,๐๔๐	๒	๒	๒	-	-	-	๒,๘๘๐	๓,๓๖๐	๓,๘๔๐	๖๑,๙๒๐	๖๕,๒๘๐	๖๙,๑๒๐	งบอบต.
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๐	ภารโรง		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง																	
๑๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๐,๘๔๐	๔๗๔,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๔,๒๘๐	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕๖,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๗๖,๐๔๐	
	กองช่าง																	
๑๗	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
๑๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๑,๔๘๐	๒๘๒,๖๐๐	
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
	คนงานเครื่องสูบน้ำ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		
	รวม		๒๓	๒๑	๕,๐๗๔,๙๒๐	๒๓	๒๓	๒๓	+๑	-	-	๒๘๒,๖๖๐	๑๘๐,๕๔๐	๑๘๔,๘๖๐	๕,๒๕๙,๕๘๐	๕,๔๓๐,๑๒๐	๕,๖๑๔,๙๘๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %				๑๐๑๔๙๘๔										๑,๐๔๙,๙๑๖	๑,๐๘๖,๐๒๔	๑,๑๒๒,๙๙๖		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น				๖,๐๘๙,๙๐๔										๖,๒๙๙,๔๙๖	๖,๕๑๖,๑๔๔	๖,๗๓๗,๙๗๖		
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี				๒๖.๒๔										๒๕.๘๕	๒๔.๔๖	๒๕.๐๘		
	งบประมาณรายจ่ายปีใช้ฐานปี ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕				๒๓,๒๑๐,๐๐๐										๒๔,๓๗๐,๕๐๐	๒๕,๕๘๙,๐๒๕	๒๖,๘๖๖,๔๗๖		

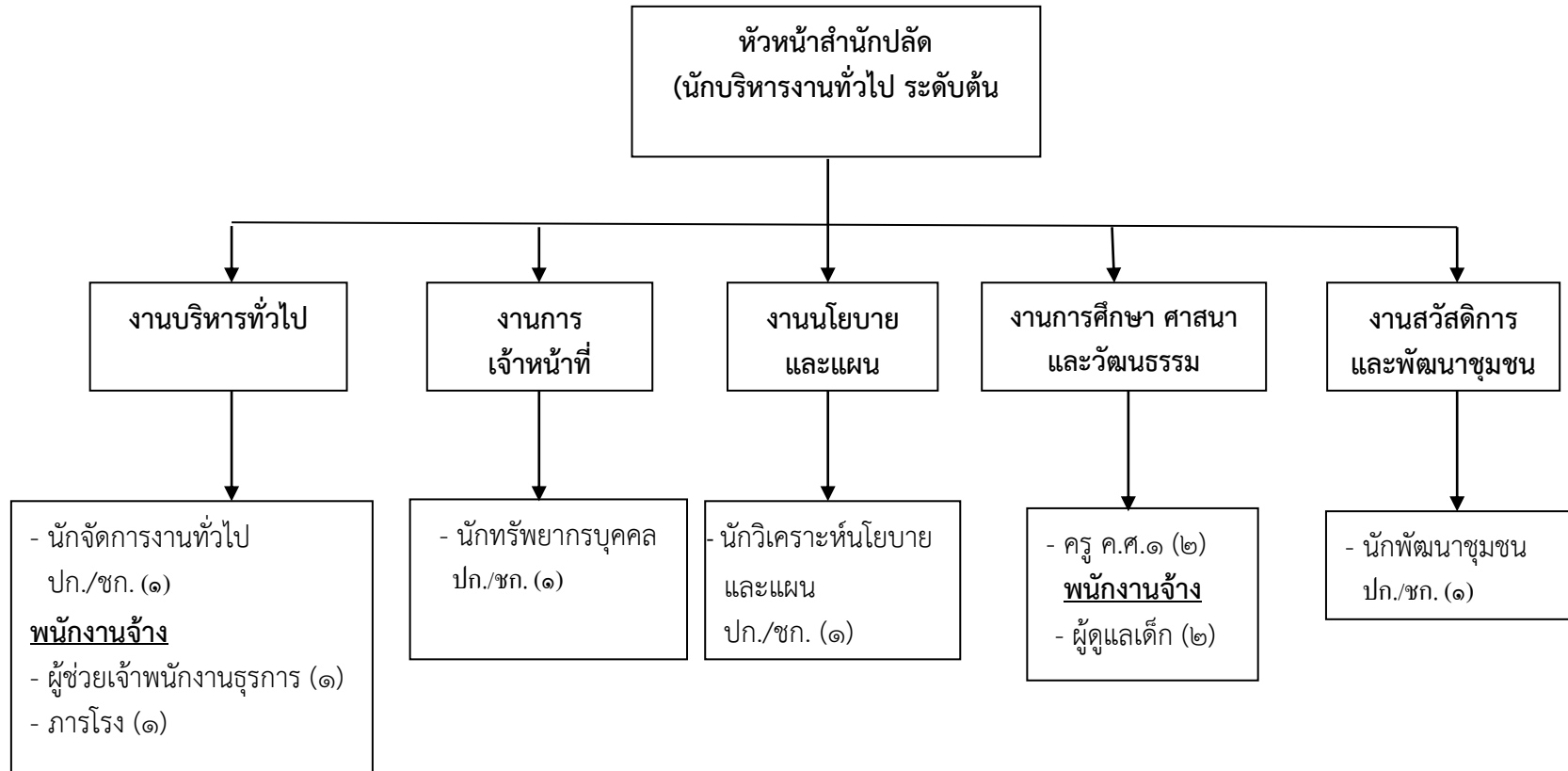
୧୯

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

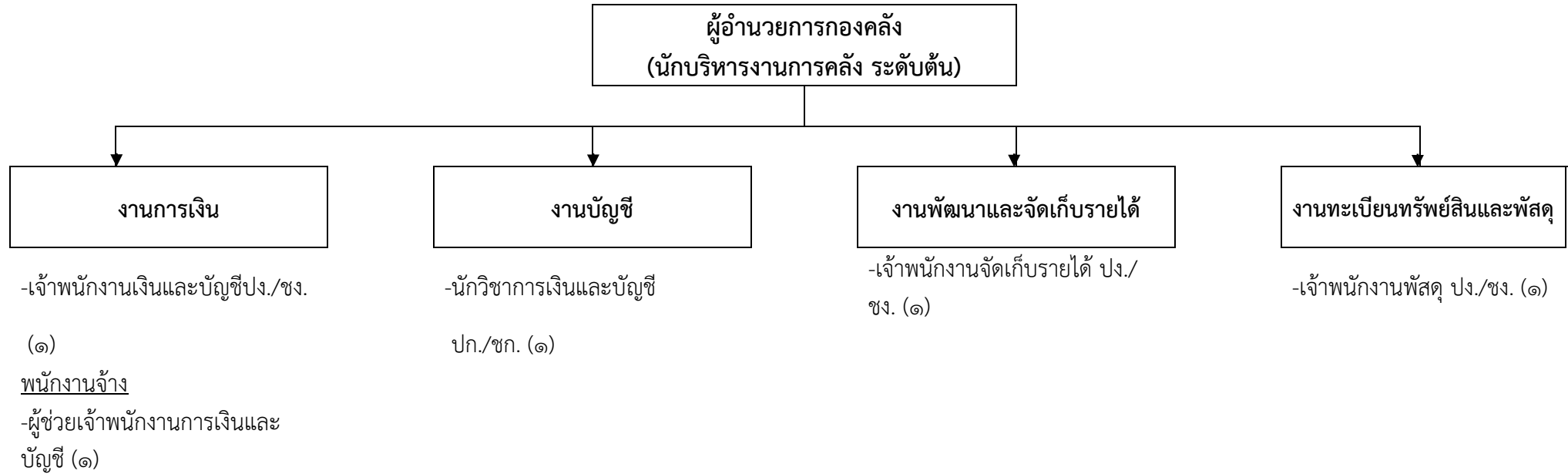


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



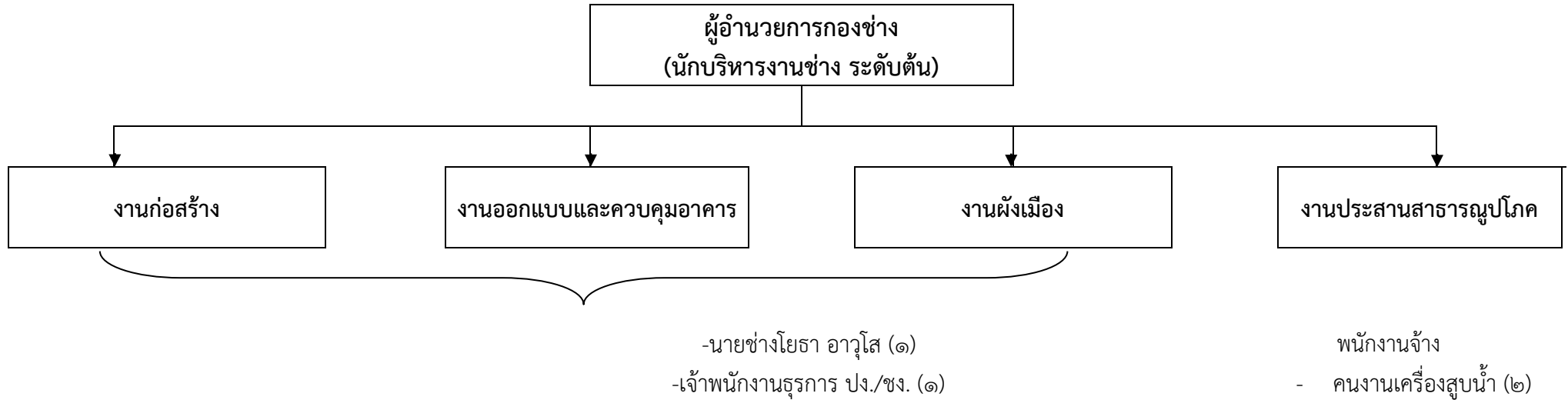
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	๓	๑	-	-	-	-	-	๒	๒	๑	๑๐

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	๖

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๒	๕	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าสิ่งใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นายเจริญฤทธิ์ ศุทธางกูร	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙๗,๖๘๐ (๓๓,๑๔๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๕๖๕,๖๘๐
สำนักปลัด อบต.												
๒	นางสาวลัดดาวัลย์ เอียงเงิน	ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
๓	นายวุฒิพงศ์ จันทาคิน	ศศ.ม. (สังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X๑๒)	-	-	
๔	นางประภาพรรม สิมสกุล	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐X๑๒)	-	-	
๕	นายสมเดช รักเอียด	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X๑๒)	-	-	
๖	นางสายจิต พรหมบุตร	บธ.บ. (การบริหารทั่วไป)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐X๑๒)	-	-	
๗	นางสาวจรรยาภุ โภยธนสาร	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๑๗๖	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๑๗๖	ครู	คศ.๑	๒๓๙,๐๔๐ (๑๙,๙๒๐X๑๒)	-	-	
๘	นางสาววิไลลักษณ์ ธรรมบำรุง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๒๘๓	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๒๘๓	ครู	คศ.๑	๒๔๘,๘๘๐ (๒๐,๗๔๐X๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นางสายเพ็ญ นาคประทุม	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๒๔๐ (๑๓,๐๒๐X๑๒)	-	-	
๑๐	นางสาวทัศนีย์ ชมภูแดง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้เด็กแลคึก	-	-	ผู้เด็กแลคึก	-	๑๔๕,๐๘๐ (๑๒,๐๙๐X๑๒)	-	-	
๑๑	นางสาวอารีย์รัตน์ ภูเปลี่ยน	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้เด็กแลคึก	-	-	ผู้เด็กแลคึก	-	๑๓๙,๕๖๐ (๑๑,๖๓๐X๑๒)	-	-	
๑๒	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ
๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารงานท้องถิ่น	กลาง
		สำนักปลัด		
๒	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
๓	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.
๔	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.
๕	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.
๖	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.
๗	๘๔-๒-๐๑๗๖	ครู	-	ค.ศ.๑
๘	๘๔-๒-๐๒๘๓	ครู	-	ค.ศ.๑
๙	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
๑๐	๖๗-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.
๑๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	พง./ชง.
๑๒	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	พง./ชง.
๑๓	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	พง./ชง.
๑๔	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
๑๕	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส
๑๖	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	พง./ชง.

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท
	สำนักปลัด= งานบริหารทั่วไป ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ภารโรง	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างทั่วไป
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
	กองคลัง งานการเงิน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	กองช่าง งานประสานสาธารณูปโภค คนงานเครื่องสูบน้ำ คนงานเครื่องสูบน้ำ	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคหิตที่ดี มีคุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

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

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

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

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

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

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

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

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

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

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



**ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ.๒๕๖๐**

.....

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ.เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

ดังนั้น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักธรรมของวิชาชีพในองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายชยยศ กลองทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย



**ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

ประมวลจริยธรรมข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการ ในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ และลูกจ้างต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร และข้าราชการ ทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
คลองฉนวน

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้างของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบล
คลองฉนวน

ข้อ ๒ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยรักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็น ค่านิยมหลัก

สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

ข้อ ๓ ข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักธรรมของวิชาชีพในองค์กร

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ท่วมเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศไทย และประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมี
อัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การ
เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจาก
ผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่าง
ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหา
ประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ
ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่
ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยต้องปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วย
ความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงาน
ของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยจะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยที่ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรและ
บัตรประจำตัวประชาชน จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จรรยาบรรณข้าราชการและ
ผู้ปฏิบัติงานทะเบียน พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

(๒) พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ดูแล
เด็กจะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๙

(๓) พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยที่ปฏิบัติงานในงานวิศวกรรมโยธา
จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ตามข้อบังคับสภาวิศวกรรมว่าด้วยจรรยาบรรณแห่ง
วิชาชีพวิศวกรรม และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ.๒๕๔๓

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานควบคุมกำกับกำกับการให้มีการปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตาม
สอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ในเบื้องต้น เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยหรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรง ไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือคณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๗ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยจำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองฉนวน

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัทชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยเมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้า

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คຸ້ມครองຂ້າຮາຮາກ ຈຶ່ງປຸກປັດຕິຢາກປຣະມວລຈຣຍຮຣມນີ້ຢ່າງຕຣງໄປຕຣງມາ ມີໃຫ້ ຜູ້ບັງຄັບບູຮຸຂາໃຫ້ອຳນາຈ ໂດຍມີເປັນຮຣມຕໍ່ຂ້າຮາຮາກ ຜູ້ນັ້ນ

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๑ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สิ่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๗ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ และข้อ ๒๓ ให้ นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๔ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตัดเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือ การสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๗ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษผู้ถูกลงโทษตาม ข้อ ๒๐ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

ที่ ๑๙๗/๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรม เพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย จึง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

๑. นายเจริญฤทธิ์ ศุภชากร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวสงกรานต์ เมืองโคตร	รรท. ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๓. นายเฉลิมวงศ์ สุทธิเมฆ	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๔. นางประภาพรณ สิมหิ์สกุล	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๕. นายวุฒิพงศ์ จันนาคิน	นักจัดการงานทั่วไป	กรรมการ
๖. นายบุญมาก โมอ่อน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๗. นายไกรสิทธิ์ ประกอบพร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๘. นางสาวลัดดาวัลย์ เอียงเงิน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่

๑. ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ของครปครอง ส่วนท้องถิ่น

๒. สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

๓. ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

๔. เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

๕. พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่องให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

๖. ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณี que เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น
๗. คู่คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น
๘. ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายชัยยศ กล่อมทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย