

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม  
อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม  
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

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 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 การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

กรกฎาคม ๒๕๖๐

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	
สารบัญ.....	
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๒๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๒๘
๗. สรุปรูปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๕๔
๑๔. ภาคผนวก.....	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอพนมพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**๑. หลักการและเหตุผล**

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

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 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 ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

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

(อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม 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 ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำข้าม มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลทำข้าม

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำข้าม 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทำข้าม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำข้าม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำข้ามดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำข้ามมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม นายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ที่ ๒๕๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วย

- |                                     |                   |
|-------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม  | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม | 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 ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๕ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

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 ในการกำหนด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ذيต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุนานมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่

รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม มีความครบถ้วน สมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จึงได้นำ ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประกาศ ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ดังนี้

### ๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

#### ๔.๑.๑ สภาพทั่วไป

##### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ที่ตั้งตำบลท่าข้าม ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านพุนพินใต้

หมู่ที่ ๒ บ้านบางท่าข้าม

หมู่ที่ ๓ บ้านค้อกลาง (นาศรีสงคราม)

หมู่ที่ ๔ บ้านท่าตลิ่งชัน

หมู่ที่ ๕ บ้านท่าตะเภา

หมู่ที่ ๖ บ้านคู้ยง

๖ หมู่

๖๘๒๕ กน

๒๘๖๘ นก. ๓๕๕๙

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่เลขที่ ๘๖ หมู่ที่ ๕ ตำบลท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๗๗๓๑-๙๗๔๗ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ของอำเภอ ห่างจากอำเภอพุนพินประมาณ ๔ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๑๖ กิโลเมตร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จัดตั้งขึ้นโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่มที่ ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อประกาศดังกล่าวพ้นหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐) มีพื้นที่ ๓๔.๖๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๓,๗๒๘ ไร่ โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	จด	ตำบลพุนพินและตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน
ทิศใต้	จด	ตำบลกรูด อำเภอพุนพิน
ทิศตะวันออก	จด	ตำบลเขาหัวควาย อำเภอพุนพิน และตำบลวัดประดู่ อำเภอเมืองฯ
ทิศตะวันตก	จด	ตำบลท่าโรงช้างและตำบลหนองไทร อำเภอพุนพิน

#### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลท่าข้ามเป็นที่ตั้งของตัวอำเภอ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำตาปีและคลองพุมดวงไหลผ่าน เหมาะแก่การทำการเกษตร ปลูกพืชผักและทำสวน

### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ฤดูกาลของแบ่งตามลักษณะลมฟ้าอากาศของประเทศไทยออกได้เป็น ๒ ฤดู คือ

**ฤดูร้อน** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม ระยะเวลานี้เป็นช่วงว่างของฤดูมรสุม หลังจากสิ้นสุดฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือแล้วอากาศจะเริ่มร้อนและจะมีอากาศร้อนจัดไปที่สุดในเดือนเมษายน แต่ไม่ร้อนมากนักเนื่องจากภูมิประเทศเป็นคาบสมุทรอยู่ใกล้ทะเล กระแสลมและไอน้ำจากทะเลทำให้อากาศคลายร้อนลงไปมาก

**ฤดูฝน** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม เป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นลมร้อนและชื้นจากมหาสมุทรอินเดียพัดปกคลุมประเทศไทย ทำให้มีฝนตกทั่วไป และในช่วงฤดูฝนยังมีร่องความกดอากาศต่ำปกคลุมภาคใต้เป็นระยะ ๆ อีกด้วย จึงทำให้มีฝนตกมากและเนื่องจากเป็นจังหวัดที่อยู่ทางด้านตะวันออกของภาคใต้ จึงได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดผ่านอ่าวไทย ทำให้มีฝนตกมากในช่วงฤดูหนาว คือระหว่างเดือนพฤศจิกายนและธันวาคมอีกช่วงหนึ่งด้วย จึงนับว่าจังหวัดนี้มีฤดูฝนที่ยาวนาน

### ๑.๔ ลักษณะของดิน

จากการศึกษาทรัพยากรดิน จากแผนที่ชุดดิน มาตราส่วน ๑:๕๐,๐๐๐ กรมพัฒนาที่ดินพบว่า มี ๕ กลุ่มชุดดิน ๓ หน่วยแผนที่ดินเบ็ดเตล็ด

**กลุ่มชุดดินที่ ๖ (ชุดดินบางนรา Ba, ชุดดินแกลง Kl, ชุดดินพัทลุง Ptl และชุดดินท่าศาลา Tsl)** กลุ่มดินเหนียวลึกมากที่เกิดจากตะกอนลำนํ้าเก่าที่มีการพัฒนาการของดินมานาน พบในพื้นที่ราบลุ่มต่ำ มีสภาพพื้นที่ราบเรียบถึงค่อนข้างราบเรียบ ดินบนมีเนื้อดินเป็นร่วนปนดินเหนียวหรือดินร่วนเหนียวปนทรายแป้ง มีสีดินเป็นน้ำตาล สีน้ำตาลปนเทาหรือสีเทา มีจุดประสีน้ำตาลหรือสีเหลือง ปฏิกริยาดินเป็นกรดจัดถึงเป็นกรดปานกลาง มีค่าความเป็นกรดเป็นด่างของดิน ๕.๑-๖.๐ ดินล่างมีเนื้อดินเป็นดินเหนียวหรือดินเหนียวปนทรายแป้ง มีสีดินเป็นสีเทา มีจุดประสีเหลือง สีน้ำตาลและสีแดง ปฏิกริยาดินเป็นกรดจัดมากถึงเป็นกรดจัด มีค่าความเป็นกรดเป็นด่างของดิน ๔.๕-๕.๕ การระบายน้ำของดินเลวถึงค่อนข้างเลว ความอุดมสมบูรณ์ของดินตามธรรมชาติต่ำ หน่วยแผนที่ดินที่พบ เนื้อที่ ๑๐,๓๐๕ ไร่ (๕๔.๙๗ %) ได้แก่

**๑) หน่วยแผนที่ ๖** มีสมบัติดินตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พบในพื้นที่ลุ่ม มีสภาพพื้นที่ราบเรียบถึงค่อนข้างราบเรียบ มีความลาดชัน ๐-๒ เปอร์เซ็นต์ และใช้ปลูกข้าว บางพื้นที่ยกร่องปลูกไม้ผล ไม้ยืนต้นและพืชผัก

**ปัญหาการใช้ประโยชน์ที่ดิน** มีความอุดมสมบูรณ์ของดินต่ำ มีน้ำท่วมขังในฤดูฝน ทำให้ไม่เหมาะสมที่จะใช้ปลูกพืชไร่ ไม้ผล พืชผักหรือพืชที่ไม่ชอบน้ำขัง

**กลุ่มชุดดินที่ ๗ (ชุดดินฝักกาด Pat)** กลุ่มดินเหนียวลึกมากที่เกิดจากตะกอนลำนํ้าเก่าที่มีการพัฒนาการของดินมานาน พบในพื้นที่ราบลุ่มต่ำ มีสภาพพื้นที่ราบเรียบถึงเป็นลูกคลื่นลอนลาดเล็กน้อย ดินบนมีเนื้อดินเป็นร่วนปนดินเหนียวหรือดินร่วนเหนียวปนทรายแป้ง มีสีดินเป็นสีน้ำตาลปนเทาหรือสีน้ำตาล มีจุดประสีน้ำตาลหรือสีเหลือง ปฏิกริยาดินเป็นกรดเล็กน้อยถึงเป็นกลาง มีค่าความเป็นกรดเป็นด่างของดิน ๖.๑-๗.๐ ดินล่างมีเนื้อดินเป็นดินเหนียวหรือดินเหนียวปนทรายแป้ง มีสีดินเป็นสีเทา มีจุดประสีเหลือง สีน้ำตาลและสีแดง ปฏิกริยาดินเป็นกลางถึงเป็นด่างปานกลาง มีค่าความเป็นกรดเป็นด่างของดิน ๗.๐-๘.๐ การระบายน้ำของดินค่อนข้างเลว ความอุดมสมบูรณ์ของดินตามธรรมชาติปานกลางถึงสูง หน่วยแผนที่ดินที่พบเนื้อที่ ๓๐๒ ไร่ (๑.๖๑ %) ได้แก่



๑) หน่วยแผนที่ ๗ มีสมบัติดินตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พบในพื้นที่ค่อนข้างดอน มีสภาพพื้นที่ราบเรียบถึงค่อนข้างราบเรียบ มีความลาดชัน ๐-๒ เปอร์เซ็นต์ ใช้ปลูกข้าว บางพื้นที่มีสภาพพื้นที่เป็นลูกคลื่นลอนลาดเล็กน้อย มีความลาดชัน ๒-๕ เปอร์เซ็นต์ ใช้ปลูกยางพาราและไม้ผล

**ปัญหาการใช้ประโยชน์ที่ดิน** สภาพพื้นที่ค่อนข้างดอนและมีการระบายน้ำของดินค่อนข้างเร็ว ทำให้ข้าวที่ปลูกขาดแคลนนํ้านาน เมื่อฝนทิ้งช่วง มีระดับน้ำใต้ดินตื้นและมีน้ำท่วมขังในฤดูฝน ไม่เหมาะสมที่จะใช้ปลูกพืชไร่ ไม้ผล พืชผักหรือพืชที่ไม่ชอบน้ำขัง

**กลุ่มชุดดินที่ ๑๗ (ชุดดินโคกเคียน Ko)** กลุ่มดินร่วนเหนียวปนทรายลึกมากที่เกิดจากตะกอนลำนํ้าเก่าที่มีพัฒนาการของดินมานาน (กลุ่มดินร่วนละเอียด) พบในพื้นที่ลุ่มและสองฝั่งริมแม่นํ้า ดินบนมีเนื้อดินเป็นร่วนปนทราย มีสีดินเป็นน้ำตาล สีน้ำตาลปนเทาหรือสีเทา มีจุดประสีน้ำตาล สีเหลืองหรือสีแดง ปฏิกริยาดินเป็นกรดจัดมากถึงเป็นกรดปานกลาง มีค่าความเป็นกรดเป็นด่างของดิน ๕.๐-๖.๐ ดินล่างมีเนื้อดินเป็นดินร่วนเหนียวปนทรายและชั้นดินถัดไปอาจพบเนื้อดินที่เป็นดินร่วนปนดินเหนียว ดินเหนียวปนทรายหรือดินเหนียว มีสีดินเป็นสีเทา มีจุดประสีเหลือง สีน้ำตาลและสีแดง ปฏิกริยาดินเป็นกรดจัดมากถึงเป็นกรดจัด มีค่าความเป็นกรดเป็นด่างของดิน ๔.๕-๕.๕ การระบายน้ำของดินเร็วถึงค่อนข้างเร็ว ความอุดมสมบูรณ์ของดินต่ำ หน่วยแผนที่ดินที่พบ เนื้อที่ ๒๕๘ ไร่ (๑.๓๘ %) ได้แก่

๑) หน่วยแผนที่ ๑๗ มีสมบัติดินตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่ดินกลุ่มนี้ มีการระบายน้ำของดินค่อนข้างเร็ว พบในพื้นที่ลุ่มหรือพื้นที่สองฝั่งริมแม่นํ้า มีสภาพพื้นที่ราบเรียบถึงค่อนข้างราบเรียบ มีความลาดชัน ๐-๒ เปอร์เซ็นต์ และปลูกพืชไร่ ยางพารา ปาล์ม นํ้ามัน ไม้ผลหรือพืชผัก

**ปัญหาการใช้ประโยชน์ที่ดิน** หน่วยแผนที่ดินที่ ๑๗ เป็นดินปนทราย ความอุดมสมบูรณ์ของดินต่ำ มักมีน้ำขังที่ผิวดินหรือมีระดับน้ำใต้ดินตื้นในฤดูฝน อาจทำให้รากพืชเน่าตายได้

**กลุ่มชุดดินที่ ๓๒ (ชุดดินรือเสาะ Ro และชุดดินตาขุน Tkn)** กลุ่มดินทรายแฉะละเอียดหรือดินร่วนละเอียดมากที่เกิดจากตะกอนลำนํ้าเก่าที่มีการพัฒนาการของดินมานานแล้ว พบในบริเวณสองฝั่งริมแม่นํ้า ในเขตชุ่มชื้นที่มีฝนตกชุกและแพร่กระจายเกือบตลอดทั้งปี มีสภาพพื้นที่ค่อนข้างราบเรียบถึงเป็นลูกคลื่นลอนลาด มีความลาดชัน ๐-๑๒ เปอร์เซ็นต์ ดินบนมีเนื้อดินเป็นดินร่วนปนทรายแฉะหรือดินร่วนปนทราย มีสีดินเป็นสีน้ำตาลหรือสีเหลือง ปฏิกริยาดินเป็นกรดจัดมากถึงเป็นกรดปานกลาง มีค่าความเป็นกรดเป็นด่างของดิน ๕.๐-๖.๐ ดินล่างมีเนื้อดินเป็นดินร่วนเหนียวปนทรายแฉะหรือดินร่วนเหนียวปนทราย มีสีดินเป็นสีน้ำตาล สีเหลืองหรือสีแดง ปฏิกริยาดินเป็นกรดจัดมากถึงเป็นกรดจัด มีค่าความเป็นกรดเป็นด่างของดิน ๔.๕-๕.๕ ดินชั้นล่างถัดไปอาจเป็นชั้นสลับและมีเนื้อดินเหนียวลดลง พบจุดประสีเล็กน้อยหรือก้อนกรวดปะปนอยู่ในเนื้อดินลึกมากกว่า ๑๐๐ เซนติเมตรจากผิวดิน การระบายน้ำของดินดีถึงดีปานกลาง ความอุดมสมบูรณ์ของดินตามธรรมชาติปานกลาง

#### ๑.๕ ลักษณะแหล่งน้ำ

##### แหล่งน้ำธรรมชาติ

- แม่นํ้า จำนวน ๒ สาย ได้แก่ แม่นํ้าตาปี แม่นํ้าพุมดวง
- คลอง จำนวน ๓ สาย ได้แก่ คลองไทก่ง คลองหนองหัว คลองลำบางท่าข้าม

#### ๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ทรัพยากรป่าไม้ ในพื้นที่เขตพัฒนาที่ดิน ไม่ได้อยู่ในเขตป่า

## ๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม มีหมู่บ้านเต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๖ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๖ และ ๗ ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านพุนพินใต้

หมู่ที่ ๓ บ้านบางท่าข้าม

หมู่ที่ ๔ บ้านนาศรีสงคราม (บ้านค้อกลาง : ตามบัญชีรายชื่อหมู่บ้านของ  
กระทรวงมหาดไทย)

หมู่ที่ ๕ บ้านท่าตลิ่งชัน

หมู่ที่ ๖ บ้านท่าตะเภา

หมู่ที่ ๗ บ้านคู้ยาง

### ท้องถิ่นอื่นในตำบล

- เทศบาล ๑ แห่ง คือ เทศบาลเมืองท่าข้าม (เดิมคือ หมู่ที่ ๒ ตำบลท่าข้าม)

### ๒.๒ การเลือกตั้ง

#### การเลือกตั้ง

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๓ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ในการเลือกตั้ง  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามครั้งล่าสุด)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔,๔๘๙ คน

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔,๔๘๙ คน

จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ครั้งล่าสุด (พ.ศ. ๒๕๕๖)

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓,๕๖๒ คน

จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น จำนวน ๔,๔๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๓๕

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓,๕๖๒ คน

จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น จำนวน ๔,๔๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๓๕ ปัจจุบันนายประดิษฐ์ ทองจันทร์  
ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

### ๓. ประชากร

#### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

##### จำนวนประชากร

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนหลังคาเรือน (หลังคา)
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านพุนพินใต้	๗๐๖	๕๙๕	๑,๓๐๑	๓๓๙
๓	บ้านบางท่าข้าม	๙๑๗	๑,๐๔๑	๑,๙๕๘	๕๖๙
๔	บ้านนาศรีสงคราม	๒๔๗	๒๔๗	๔๙๔	๔๙๔
๕	บ้านท่าตลิ่งชัน	๓๐๔	๓๒๓	๖๒๗	๑๔๕
๖	บ้านท่าตะเภา	๔๖๗	๔๙๓	๙๖๐	๒๙๐
๗	บ้านคู้ยาง	๖๓๗	๖๕๖	๑,๒๙๓	๓๒๘
	รวม	๓,๒๗๘	๓,๓๕๕	๖,๖๓๓	๑,๘๐๔

\*\*\* หมายถึง ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ เดือน วันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

## ๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

### ประชากรแยกตามช่วงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๖๖๘	๗๒๗	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๒,๒๑๓	๒,๑๑๓	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๔๖๖	๔๒๖	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
<b>รวม</b>	<b>๓,๓๔๗</b>	<b>๓,๒๖๖</b>	<b>รวมทั้งสิ้น</b>
			<b>๖,๖๑๓</b>

## ๔. สภาพทางสังคม

### ๔.๑ การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง
  ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าตลิ่งชัน
  ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทรงาม
  ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางท่าข้าม
- โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สพฐ. จำนวน ๓ แห่ง
  ๑. โรงเรียนวัดท่าตลิ่งชัน
  ๒. โรงเรียนบ้านท่าตะเภา
  ๓. โรงเรียนบ้านไทรงาม

### ๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐ - แห่ง
- คลินิกแพทย์ ๑ แห่ง
- สถานีอนามัยตำบล - แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๑ แห่ง
- อัตราการมีส้วมราดน้ำ ๑๐๐%

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในตำบล ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม และหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาลพุนพิน ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

### ๔.๓ อาชญากรรม

#### ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ - แห่ง
- สถานีดับเพลิง - แห่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้นบ้างและเหตุการณ์ลักษณะโทษทรัพย์สินประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทำข้ามก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน วิธีการแก้ปัญหาของ อบต.ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจจุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับ

### ๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในตำบลทำข้าม จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรพุนพินได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลทำข้ามทราบนั้น พบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำข้ามมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของ อบต.ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของ อบต. สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ อบต.ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ

## ๕.ระบบบริการพื้นฐาน

### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ตำบลทำข้าม มีถนนหลายสายสำหรับใช้ในการติดต่อคมนาคมระหว่างหมู่บ้านและระหว่างตำบลในส่วนของถนนคมนาคมทางน้ำก็มีลำคลองพุมดวงและแม่น้ำตาปีไหลผ่านซึ่งประชาชนก็ใช้การคมนาคมทางน้ำในการขนส่งสินค้าทางการเกษตรไปค้าขายและใช้ในการเดินทางติดต่อสื่อสารโดยทั่วไป

- ถนนคอนกรีต	๑๒	สาย	ระยะทาง	๗,๘๐๙	เมตร
- ถนนลาดยาง แบบแอสฟัลท์ติกคอนกรีต	๑๕	สาย	ระยะทาง	๒๓,๙๕๖	เมตร
- ถนนลาดยาง แบบแคปซีล	๑	สาย	ระยะทาง	๘๐๐	เมตร
- ถนนหินคลุก	๕	สาย	ระยะทาง	๒,๘๓๖	เมตร
- ถนนลูกรัง	๘	สาย	ระยะทาง	๕,๑๓๙	เมตร

## ๕.๒ การไฟฟ้า

มีการใช้ไฟฟ้าทุกครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐%

## ๕.๓ การประปา

- มีการใช้น้ำจากระบบประปาส่วนภูมิภาค ในหมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๕
- การใช้น้ำของระบบประปาหมู่บ้านที่ อบต.ท่าข้ามจัดตั้งคือ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๗
- การใช้น้ำของประปาเอกชน (หมู่บ้านจัดสรร) หมู่ที่ ๔ และประปาภูมิภาคบางส่วน

## ๕.๔ โทรศัพท์

พื้นที่ตำบลท่าข้ามมีเครือข่ายโทรศัพท์ครอบคลุมเต็มทั้งพื้นที่ทุกระบบ

## ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ในพื้นที่ อบต.ท่าข้ามไม่มีไปรษณีย์หรือการสื่อสารของรัฐบาลมีบริษัทขนส่งเอกชน จำนวน

๑ แห่ง

## ๖.ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ได้แก่ การทำสวนยางพาราปาล์มน้ำมัน มะพร้าว พืชผัก และผลไม้ และรับจ้างทั่วไป

๖.๒ การประมง มีการทำประมงน้ำจืด เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ในพื้นที่ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๗

### ๖.๓ การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

### ๖.๔ การบริการ

โรงแรม	๕	แห่ง
ร้านอาหาร	๓	แห่ง
โรงพยาบาล	-	แห่ง
สถานีขนส่ง	-	แห่ง
ร้านเกมส์	๑	แห่ง

### ๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตตำบลท่าข้ามไม่มีแหล่งท่องเที่ยว มีเพียงสวนสาธารณะเฉลิมพระเกียรติหน้าบริเวณที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม และได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ บริเวณสวนสาธารณะ

### ๖.๖ อุตสาหกรรม

มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ คือ

- โรงงานขนมจีน จำนวน ๑ โรง หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าข้าม
- โรงเลื่อยศรีอารี จำนวน ๑ โรง หมู่ที่ ๖ ตำบลท่าข้าม

### ๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

#### การพาณิชย์

- ปั้มน้ำมันขนาดใหญ่ จำนวน ๑ แห่ง
- ปั้มน้ำมันขนาดเล็ก(ปั้มหลอด) จำนวน ๕ แห่ง



## ๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

## ๙.๑ น้ำ

- แม่น้ำ จำนวน ๒ สาย ได้แก่ แม่น้ำตาปี แม่น้ำพุมดวง

๙.๒ ป่าไม้ ในเขตตำบลท่าข้ามไม่มีป่าไม้

๙.๓ ภูเขา ในเขตตำบลท่าข้ามไม่มีภูเขา

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

## ๑๐.อื่น ๆ

- ที่ดินสาธารณะประโยชน์ จำนวน ๘๓๔ ไร่

- ที่ดินราชพัสดุ จำนวน ๖ ไร่

## มวลชนจัดตั้ง

- |   |        |              |
|---|--------|--------------|
| - อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)              | รุ่น ๑ | จำนวน ๖๐ คน  |
| - อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)              | รุ่น ๒ | จำนวน ๓๐ คน  |
| - กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน                       |        | จำนวน ๖๔ คน  |
| - กลุ่มอาสาสมัคร อปพร. (การใช้วิทยุสื่อสาร)           |        | จำนวน ๓๐ คน  |
| - กลุ่มพัฒนาบทบาทสตรี                                 |        | จำนวน        |
| - กลุ่มกองทุนจัดการสวัสดิการชุมชน                     |        | จำนวน        |
| - กลุ่มกองทุนสัจจะออมทรัพย์พัฒนาสตรี (ออมวันละ ๑ บาท) |        | จำนวน ๒๐๐ คน |

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้

## ยุทธศาสตร์การพัฒนา

(๑) การเสริมสร้างความเข้มแข็งภาคการผลิตหลักให้เจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมแปรรูป พัฒนาประสิทธิภาพและผลิตภาพการผลิตสินค้าอาหาร พัฒนาการท่องเที่ยว

(๒) ขยายฐานเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มความหลากหลายของแหล่งสร้างรายได้และการจ้างงานให้แก่ภาคโดยพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านภายใต้กรอบโครงการ JDS และกรอบโครงการ IMT-GT พัฒนา รองรับการขยายการลงทุนอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพของประเทศ และพัฒนาการคมนาคมขนส่งทางทะเล

(๓) พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพและมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพื่อเสริมสมรรถนะการพัฒนา โดยการพัฒนาความรู้ คุณธรรม และสุขภาพ การสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของคนจน คนด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งตนเองได้ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเพิ่มผลิตภาพการผลิตและเพิ่มโอกาสด้านอาชีพและรายได้ และการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมและสร้างภูมิคุ้มกันแก่คนกลุ่มเสี่ยงเพื่อแก้ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

(๔) เสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมระดับชุมชน โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสู่การพึ่งตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยการเพิ่มโอกาสการมีรายได้จาก

ทรัพยากรในท้องถิ่น และส่งเสริมการใช้กระบวนการชุมชนเข้มแข็งเพื่อสร้างสันติสุขโดยเฉพาะการใช้กระบวนการชุมชนเข้มแข็งแก้ไขปัญหาเสพติด

(๕) พื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อรักษาสมดุลเชิงนิเวศน์อย่างยั่งยืน โดยฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อรักษาความสมดุลเชิงนิเวศน์ สร้างความอุดมสมบูรณ์ทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นฐานการผลิตอย่างยั่งยืน และควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อลดผลกระทบด้านคุณภาพชีวิต

### ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัด

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ประกอบด้วยชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และพัทลุง เน้นการพัฒนาฐานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตจากน้ำมันปาล์ม พัฒนาการปลูกข้าวและการเลี้ยงปศุสัตว์ พัฒนาการเกษตรยั่งยืนเพื่อผลิตสินค้าเกษตรเชิงคุณภาพ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บริเวณชายฝั่งทะเล และการเตรียมความพร้อมพื้นที่มีศักยภาพรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ ๆ

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ประกอบด้วย ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง เน้นการรักษาความมีมนต์เสน่ห์ของศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางทะเล เพิ่มความหลากหลายของกิจกรรมการท่องเที่ยวและบริการ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลและบนบก และพัฒนาบุคลากรรองรับการท่องเที่ยว

(๓) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายเลน ประกอบด้วย สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เน้นการคุ้มครองความปลอดภัย การอำนวยความสะดวกเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในอำนาจรัฐ และสร้างภูมิคุ้มกัน แก่คนกลุ่มเสี่ยงโดยเฉพาะการช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ การเสริมสร้างความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้แก่ผู้มีรายได้น้อย การพัฒนาคุณภาพคนเพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและพัฒนาความร่วมมือกับต่างประเทศ และการบริหารจัดการเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) ฉบับทบทวน

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“เมืองเกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวยั่งยืน สังคมเป็นสุข”

#### เป้าประสงค์รวม (Goals)

๑. เพิ่มศักยภาพการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรการท่องเที่ยวและการขนส่งโลจิสติกส์
๒. สู้งานเป็นสุขด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. มีฐานทรัพยากรธรรมชาติและบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน



## พันธกิจ (Missions)

๑. พัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจ (ด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมต่อเนื่องและการท่องเที่ยว) ให้มีความมั่นคงและเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ
๒. พัฒนาสังคม คุณธรรม และคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
๔. บริหารจัดการภาครัฐตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ๕ ประเด็น (Strategic issues)

๑. การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน
๓. การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ (Logistics) ภาคใต้ตอนบน
๔. การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพในการแข่งขัน
๕. การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓ ฉบับทบทวน (รอบปี พ.ศ.๒๕๖๐)

### วิสัยทัศน์

“ โครงสร้างพื้นฐานดี ประเพณีวัฒนธรรมเด่น เน้นการท่องเที่ยว รักษาสิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง ”

### พันธกิจ

๑. ปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติ ยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์
๒. ส่งเสริมประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม
๓. บริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล
๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน วางผังเมืองและสาธารณูปโภค
๕. ส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศาสนา
๖. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
๗. ส่งเสริม พัฒนา สร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจ
๘. ส่งเสริมด้านการกีฬา และนันทนาการ
๙. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๐. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๒. พัฒนาบริการสาธารณะสู่ประชาคมอาเซียน
๑๓. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### เป้าประสงค์

๑. ปกป้องและ เชิดชูสถาบันหลักของชาติ และการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ผู้ทำคุณประโยชน์

๒. ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๔. พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
๕. พัฒนาสาธารณูปโภค และ สาธารณูปการ ไฟฟ้าแสงสว่าง การผังเมือง การควบคุมอาคาร และการบริหารจัดการน้ำ
๖. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณี จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศาสนา
๗. ส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ และสาธารณสุข
  ๘. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา
  ๙. การส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ การลงทุน และพาณิชย์กรรม
  ๑๐. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
  ๑๑. ส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ
  ๑๒. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย สร้างความสมานฉันท์ ให้สังคมสงบสุข
  ๑๓. ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
  ๑๔. อนุรักษ์ ป่าไม้ สร้างเครือข่าย เฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  ๑๕. พัฒนาบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### ยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงของชาติ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว และ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ พัฒนาเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง

### ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๒.๑ วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

“มีคุณธรรม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง เตรียมพร้อมสู่อาเซียน”

#### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต  
 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
 ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### ๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. พัฒนาเส้นทางคมนาคมและสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมศาสนา พัฒนาการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริม พัฒนาการศึกษา และคุณภาพชีวิต
๕. อนุรักษ์ ส่งเสริม บำบัด และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. พัฒนาบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### ๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนน ประปา ไฟฟ้า ที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนคูคลอง ท่อระบายน้ำที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริม
๔. ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริม
๖. ร้อยละระดับความพึงพอใจของประชาชน
๗. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริมด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

### ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนได้รับการศึกษาทั่วถึง เสริมสร้างสุขภาพพลานามัย และบำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๒. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้ ส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน
๔. ประชาชนได้รับการดูแลสวัสดิการด้านต่างๆ ตามความเหมาะสมอย่างทั่วถึง
๕. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๖. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### ๒.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัย
๓. พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยง
๒. พัฒนาด้านการสาธารณสุขโรค
๓. พัฒนาการจัดระบบผังเมือง

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓. ด้านการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาภาคการเกษตร
๓. ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
๔. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ การลงทุน การพาณิชย์กรรม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
๓. สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้แก่เยาวชนให้มีคุณธรรมจริยธรรม เอื้ออาทรต่อผู้อื่น
๔. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๕. ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสังคมสงเคราะห์
๖. การจัดระเบียบชุมชนและสังคม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. พัฒนา ปรับปรุง แหล่งท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านท่องเที่ยว
๓. พัฒนาระดับมาตรฐานการบริการ และความปลอดภัย
๔. ส่งเสริมบำบัดฟื้นฟูและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๖. พัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชน
๗. การส่งเสริม การศึกษา วิจัยเชิงปฏิบัติการด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑. พัฒนาศักยภาพการบริการสาธารณะสู่ประชาคมอาเซียน
๒. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ และส่งเสริมการประชาสัมพันธ์

### ๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
  - ๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
  - ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
  - ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
    - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
    - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

## ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

### ๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม้ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

### ๔. ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภค

๔.๑ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

### ๕. ปัญหาการขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษานอกระบบ

### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ปัญหาแหล่งน้ำเน่าเสีย

๖.๒ การขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ลำคลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุม ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

### ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

## ๔.๒ ความต้องการของภาคประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์ให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

### ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลาย และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ

## ๔. ความต้องการด้านน้ำกินน้ำใช้

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

## ๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รมรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรม จัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

## ๗. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรีกลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๘. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ครอบคลุมพื้นที่บริการของโรงเรียน
- ๘.๒ ให้การสนับสนุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- ๘.๓ ส่งเสริมฟื้นฟู วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๙. ปัญหาด้านอื่นๆ

การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร 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 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

### ๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

#### ๕.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

#### ๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

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))



(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น  
(มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๔) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘

## ๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

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

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

### ๕.๓ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม (SWOT ANALYSIS)

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strengths)</b></p> <p>-เป็นพื้นที่มีอาณาเขตติดต่อกับตัวอำเภอพุนพิน</p> <p>-มีเส้นทางสายหลักเชื่อมต่อไปสู่นามบินสุราษฎร์ธานี</p> <p>-บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน</p> <p>-มีสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย</p> <p>-มีแม่น้ำพุมดวงและแม่น้ำตาปีไหลผ่านซึ่งประชาชนได้รับความสะดวกในการขนส่งสินค้าทางน้ำ</p> <p>-มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>-มีความหลากหลายของสภาพพื้นที่ อันเหมาะทั้งการทำเกษตรและการประมง</p> <p>-มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรสัตว์น้ำ</p> <p>-ประชาชนมีการยึดถือขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weakness)</b></p> <p>-งบประมาณจำกัด</p> <p>-เครื่องและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ</p> <p>-ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย</p> <p>-ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาน้อย</p> <p>-ฐานข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันไม่มีความพร้อมในการใช้ปฏิบัติงาน</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunities)</b></p> <p>-นโยบายและการส่งเสริมของรัฐบาล</p> <p>-นโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>-ระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว</p> <p>-การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ</p>	<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค (Threats)</b></p> <p>-ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล</p> <p>-ปัญหาภัยการก่อการร้าย</p> <p>-การแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p>-ราคาน้ำมันสูงขึ้น</p>

	-ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง -เศรษฐกิจโลกมีการชะลอตัว
--	--

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

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

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

**อุปสรรค (Threats)** นโยบายทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน นโยบายบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

## ๒. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

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

### ๒.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๕. การส่งเสริมอาชีพทางการเกษตร และปศุสัตว์
๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๗. การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งและป้องกันยาเสพติด
๘. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน

### ๒.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่

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

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานกิจการสภา
- (๖) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๗) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

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

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย 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

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง
๒.ปัญหาด้านสังคม	๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	สำนักปลัด อบต.	*งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ครู (๓) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) *งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน *งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓.ปัญหาด้าน สาธารณสุข	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	สำนักปลัด อบต.	
๔.ปัญหาด้านการศึกษา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	สำนักปลัด อบต.	*งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ครู (๓) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)
๕.ปัญหาด้านน้ำในการ อุปโภค บริโภค	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านแหล่งน้ำ	๑.สำนักปลัด อบต	*งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
		๒.กองช่าง	*งานก่อสร้าง -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
๖.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	สำนักปลัด อบต.	*งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๗.ปัญหาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	*งานก่อสร้าง -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) *งานออกแบบและควบคุมอาคาร *งานประสานสาธารณสุขปภ

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๓	สำนักปลัด	๗	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา - กำหนดเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ ๑. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. - พนักงานครู อันดับ ค.ศ. ๑ จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน) มีคนครอง ๒ ตำแหน่ง ตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง
๔	กองคลัง	๖	
๕	กองช่าง	๓	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	
รวม		๑๘	

๒. ลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น ๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	กองช่าง	๒	
รวม		๒	

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๕ อัตรา ดังนี้

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

๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	๘	- คนสวน ว่าง ๑ อัตรา
๒	กองคลัง	-	
๓	กองช่าง	-	
รวม		๘	

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

**๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จำนวน ๓๓ อัตรากำลัง ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ อัตรากำลัง
- (๒) พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรากำลัง (เงินอุดหนุน)
- (๓) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรากำลัง (ถ่ายโอนภารกิจ)
- (๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรากำลัง
- (๕) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรากำลัง

**๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มใหม่** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๑ อัตรากำลัง ดังนี้

(๑) นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๓. อัตรากำลังลด/ยุบเลิกตำแหน่ง** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๓.๑ ไม่มีหรือมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยพิจารณาจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น จึงยุบเลิกตำแหน่ง ทั้งนี้ ถือปฏิบัติตามแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕) จำนวน ๑ อัตรากำลัง ดังนี้

- ไม่มีตำแหน่งที่ต้องยุบเลิก



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำล้าง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๗ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานกิจการสภา
- (๖) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๗) งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบททดลองประจำเดือนประจำปี 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 การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย 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

**๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>หัวหน้าสำนักปลัด</b> <b>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>หัวหน้าสำนักปลัด</b> <b>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	*กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม และยุทธศาสตร์ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๒. กองคลัง</b> <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> <b>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> <b>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> <b>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> <b>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
<b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	<b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตร กำลัง เดิม (อัตร)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตร กำลังที่ ต้องการ (อัตร)	หมายเหตุ
อบต.ท่าข้าม	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.ท่าข้าม)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.ท่าข้าม)	๑	ตาม โครงสร้าง มีคนครอง

	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.ท่าข้าม)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.ท่าข้าม)	๑	ตาม โครงสร้าง มีนครอง
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง และตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ซึ่งทั้ง ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						
สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						
งานบริหาร ทั่วไป	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑.๓๗ = ๑	มีนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๒.๑๗ = ๒	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		มีนครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑.๑๙ = ๑	มีนครอง
	แม่บ้าน	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	แม่บ้าน	๑.๑๓ = ๑	มีนครอง
	ภารโรง	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ภารโรง	๑.๑๓ = ๑	มีนครอง
	คนงานประจำรถขยะ	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๔	คนงานประจำรถขยะ	๔.๕๒ = ๔	มีนครอง
	คนสวน	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนสวน	๑.๑๓ = ๑	ว่าง

**ผลการวิเคราะห์ :** งานบริหารทั่วไป มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๔. พนักงานขับรถยนต์
๕. แม่บ้าน
๖. ภารโรง
๗. คนงานประจำรถขยะ ๔ ตำแหน่ง
๘. คนสวน

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

๑. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๗ คน)
๒. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๔. พนักงานขับรถยนต์ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๙ คน)
๕. แม่บ้าน (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๑๓ คน)
๖. ภารโรง (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๑๓ คน)
๗. คนงานประจำรถขยะ (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๔.๕๒ คน)

และมีพนักงานจ้างทั่วไป ที่ว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. คนสวน มีอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๑๓ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

งานนโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑.๓๔ = ๑	มีคนครอง
-----------------	---	----------------------	---	------------------------------------	----------	----------

**ผลการวิเคราะห์ :** งานนโยบายและแผน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๔ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	-	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๔ = ๑	กำหนดใหม่
	ครู ศศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)		๓	ครู ศศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	๓	มีคนครอง ๒ ว่าง ๑ (เงินอุดหนุน)
	ผู้ดูแลเด็ก	(ผู้มีทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	มีคนครอง

**ผลการวิเคราะห์ :**

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามมีภารกิจในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบกับมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ้านไทรงาม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าตลิ่งชัน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางท่าข้าม โดยกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๕) ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยการเปรียบเทียบ (Benchmarking) กับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ ในพื้นที่ใกล้เคียง

ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ้านท่าตลิ่งชัน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทรงาม และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางท่าข้าม มีพนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. ครู (อันดับ คศ.๑) จำนวน ๓ อัตรา

๒. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๓ แห่ง เป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนสำหรับอัตราเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนด

ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						
งานการเงิน	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑.๒๘ = ๑	มีนครอง

**ผลการวิเคราะห์ :** งานการเงิน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๘ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

งานบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชีปฏิบัติงาน	๑.๓๑ = ๑	มีนครอง
----------	---	------------------------	---	--	-------------	---------

**ผลการวิเคราะห์ :** งานบัญชี มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

<p>ปฏิบัติงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑.๒๘ = ๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พจน.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑.๑๙ = ๑	มีคนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</li> <li>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</li> </ol> <p>กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๘ คน)</li> <li>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๙ คน)</li> </ol> <p>ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	๑.๒๘ = ๑	มีคนครอง
	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑.๑๒ = ๑	มีคนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ</li> <li>๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</li> </ol> <p>กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๘) และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๒ คน) ซึ่งมีการกิจ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						

กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
งานก่อสร้าง	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๑๙ = ๑	ว่าง
	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑.๒๖ = ๑	มีคนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานก่อสร้าง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</li> <li>นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</li> </ol> <p>กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๖ คน) และมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้</li> <li>เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๙ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</li> </ol>						
งานประสาน สาธารณูปโภค	พนักงานผลิตน้ำประปา	ลูกจ้างประจำ	๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑.๓๕ = ๑	มีคนครอง ถ่ายโอนภารกิจ
	ผช.พนักงานผลิต น้ำประปา	ลูกจ้างประจำ	๑	ผช.พนักงานผลิต น้ำประปา	๑.๓๕ = ๑	มีคนครอง ถ่ายโอนภารกิจ
	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)		พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑.๓๑ = ๑	มีคนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานประสานสาธารณูปโภค ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ พนักงานผลิตน้ำประปา และผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา มีพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๕ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						



## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗.เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.ครู (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน วง ๑
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๐.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒. แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๔. คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	-
๑๕. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๕.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๑๘.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. มีสิทธิ ๓๗๕.๕๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๒.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔.นายช่างโยธา ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๒๕. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอนภารกิจ
๒๖. ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอนภารกิจ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๒๗. พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	-	-	-	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๓	๓๔	๓๔	๓๔	+๑	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอพนพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๗	๑๘	๑๘	๑๘	+๑	-	-	
๔	กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๕	กองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๓๓	๓๔	๓๔	๓๔	+๑	-	-	



ปี	ชื่อหน่วยงาน	วันที่รับ	จำนวน	จำนวนที่อนุมัติ	จำนวนเงินที่อนุมัติ		จำนวนเงินที่อนุมัติ		จำนวนเงินที่อนุมัติ		จำนวนเงินที่อนุมัติ		จำนวนเงินที่อนุมัติ	จำนวนเงินที่อนุมัติ	จำนวนเงินที่อนุมัติ	จำนวนเงินที่อนุมัติ	
					จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน					
<b>กรมคลัง (๑๔)</b>																	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																	
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑๗๕,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๔๒,๒๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
<b>กรมคลัง (๑๕)</b>																	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																	
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙๑,๒๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๒๙๙,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
<b>ผู้จ้างประจำ</b>																	
๓๒	พนักงานสูบน้ำ (ถ้ายอม)	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๓	ผู้ช่วยพนักงานสูบน้ำ (ถ้ายอม)	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
<b>๒</b>																	
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	๒๐๑,๔๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
(๔)	รวม		๓๔	๓๐,๘๕๓,๓๘๐	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %																
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของประมาณประจำปี																

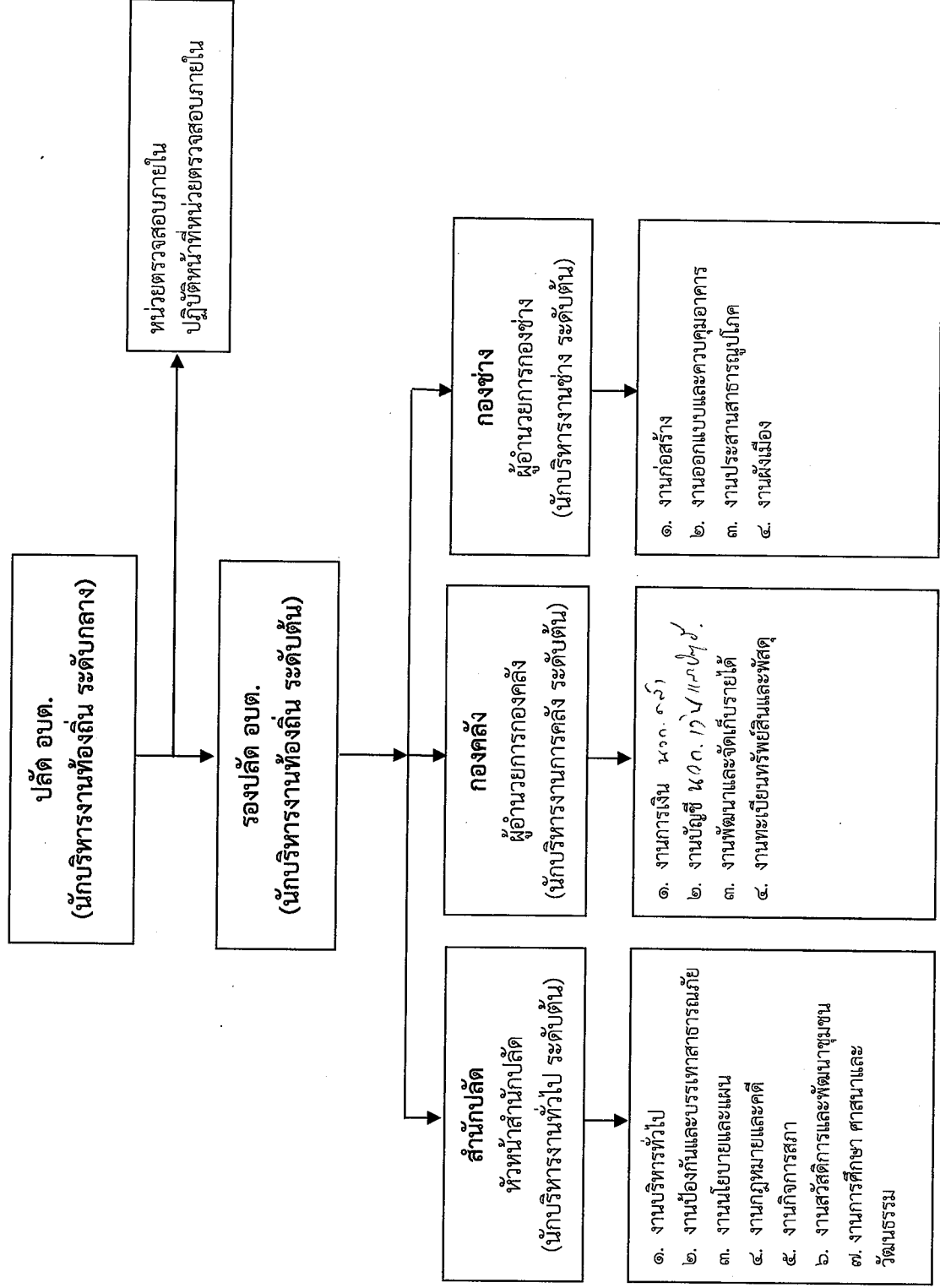
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๓๘,๖๑๘,๐๕๕ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๔๐,๕๔๘,๙๕๗ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๔๒,๕๓๖,๔๐๔ บาท

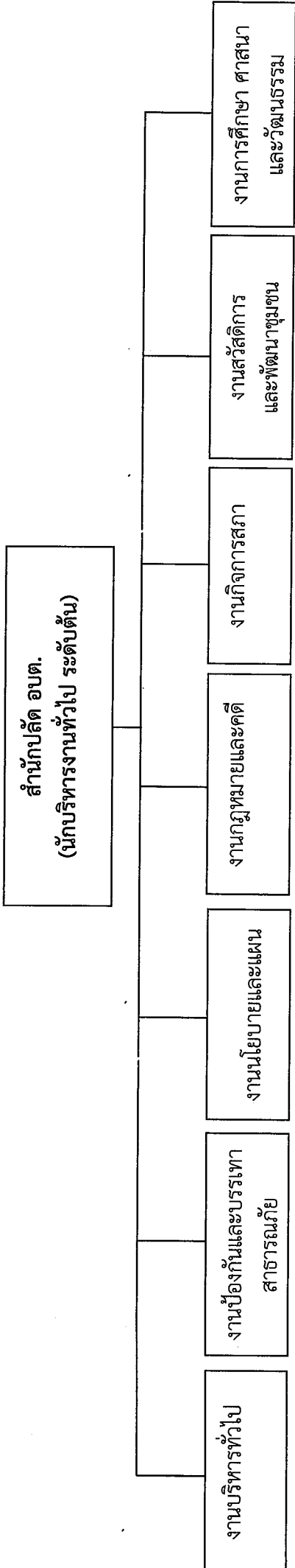
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.ท่าข้าม





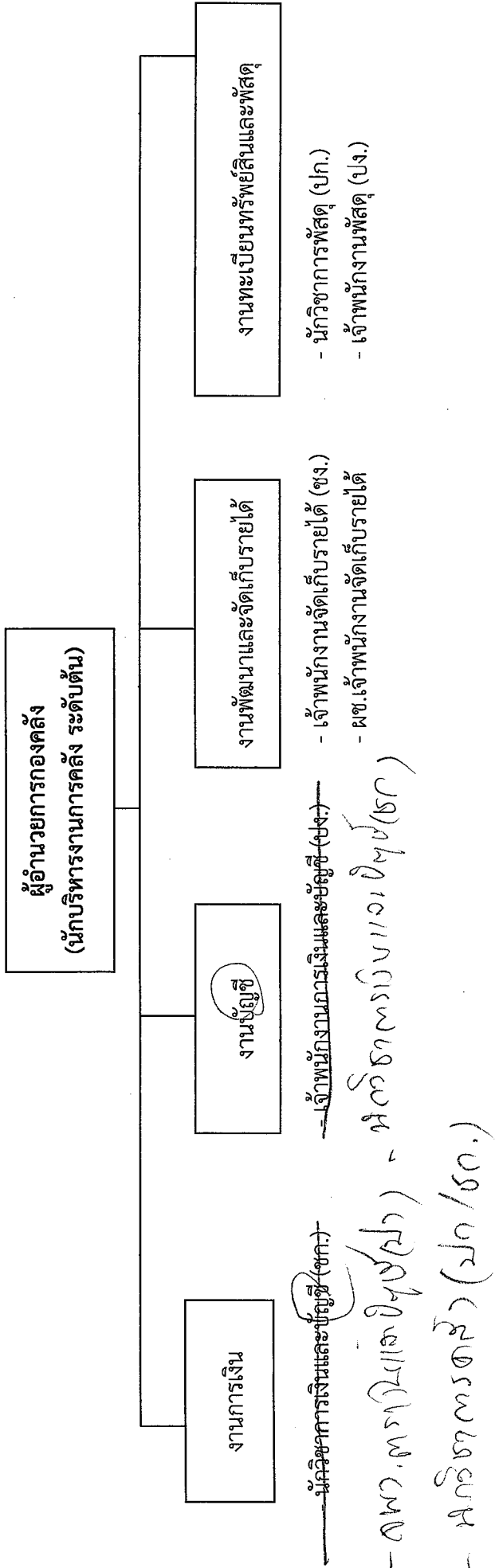
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) - - นักวิเคราะห์ฯ (ปก.)
- จพง.ธุรการ (ขง.)
- ผ.ช.จพง.ธุรการ
- พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล
- คนสวน (ว่าง)
- แม่บ้าน
- นักการภารโรง
- คนงานประจำรถยนต์ (๔)

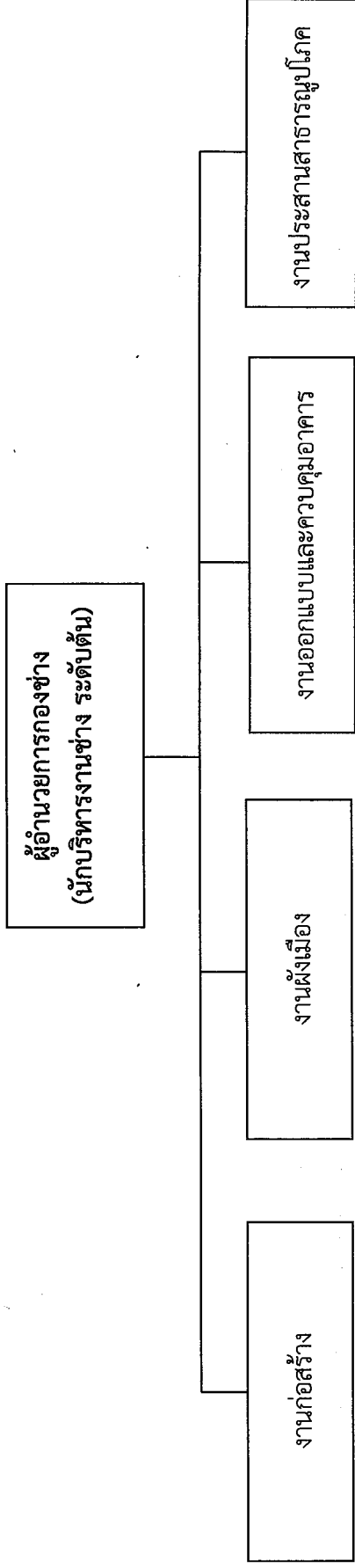
ประเภท ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	๑	-	๓	๘

โครงสร้างองค์กร



ประเภท ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญพิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	๒	๑	-

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา (ชง.)

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

- พนักงานผลิตน้ำประปา (ถายเอน)

- ผช. พนักงานผลิตน้ำประปา (ถายเอน)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง

ประเภท ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติกร	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-



๑๑. ปัญหาที่แสดงการจัดการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			ช่องว่างเดิม			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนเดือน	เงินประจำตัว	เงินเดือน			
๑	จ.ส.ต.ถาวร รอดระกำ	ร.บ.ม. (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๓๓๐,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๕๘,๑๒๐
๒	นางปริศนา ธดกกุล	ร.บ.ม. (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๔๑๘,๐๘๐
๓	นางพรเพ็ญ ดุระกิจ	ร.บ.ม. (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๓๘๘,๔๐๐	-	-	๔๓๑,๔๐๐
๔	น.ส.เสจิรา กุลศิริ	บ.บ.บ. (สาขาการจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๒๔๑,๕๖๐	-	-	-
๕	น.ส.อมรรัตน์ ปายนุ่น	ร.ม. (สาขารัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	-
๖	กานต์เพิ่ม	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	น.ส.รัตนา อักษรภรณ์	ร.บ. (แขนงหญิงและเทคนิคทางรัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	-
๘	น.ส.ศศิธร อติชาติ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๑๑๑	ครู	-	ค.ศ.๑	๘๔-๒-๐๑๑๑	ครู	-	ค.ศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	-
๙	นางปิยะวัลย์ เกษมสุข	ค.ษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๒๑๕	ครู	-	ค.ศ.๑	๘๔-๒-๐๒๑๕	ครู	-	ค.ศ.๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐	นางสุชาดา วิชัยชู้	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๘๔-๒-๐๓๐๓	ครู	-	ค.ศ.๑	๘๔-๒-๐๓๐๓	ครู	-	ค.ศ.๑	๒๑๙,๒๔๐	-	-	-
๑๑	นายสุทธิรักษ์ แซ่ลิ้ม	ป.๖ (สาขาวิชาการพัฒนาระดับมัธยมศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๖๑๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๖,๗๒๐	-	-	-
๑๒	นางพิกุลวัลย์	ค.บ. (สาขาวิชาการพัฒนาระดับมัธยมศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๖๑๐๑-๐๐๑	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๓,๕๐๐	-	-	-
๑๓	พริกเสนา	ค.บ. (สาขาวิชาการพัฒนาระดับมัธยมศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๖๑๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๕๒,๓๒๐	-	-	-



ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๘	น.ส.จันทรีรัตน์ จตุริรักษ์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๔๒,๓๒๐	-	
	น้องช่าง											
๒๙	นายสายัณห์ จันทร์เสิร์	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม) แขนงเทคโนโลยีก่อสร้าง	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๓๐	นายอภิญา พรหมจันทร์	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม) (แขนงเทคโนโลยีก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทวิไป	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทวิไป	๒๓๙,๒๔๐	-	-	
๓๑	-	-	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทวิไป	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทวิไป	ปง./ชง.			ว่าง
	ลูกจ้างประจำถาวร											
๓๒	นายวิเชียร แจ่มแจ้ง	ป.๔	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๙๖,๐๘๐	-	-	
๓๓	นายเรangkit์ มารัตนกุล	ม.๖	-	ผู้ช่วยพนักงานสูบน้ำ	-	-	ผู้ช่วยพนักงานสูบน้ำ	-	๒๐๗,๒๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๔	นายเอนก พริกไทย	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๐๑,๔๘๐	-	-	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

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

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

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

ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

**๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า 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 และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม 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. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประดิษฐ์ ทองจันทร์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม  
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๘ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๕ งานกิจการสภา
- ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ



๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานผังเมือง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประดิษฐ์ ทองจันทร์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม  
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ดังต่อไปนี้

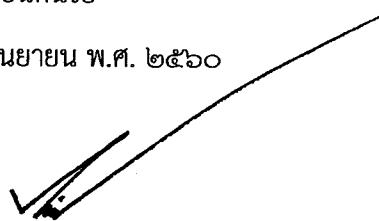
ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๖	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๘	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๑๔๑	
๙	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๒๑๕	-ว่าง-
๑๐	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๔๐๓	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานสังกัดตามภารกิจ					
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	-	
๑๕	แม่บ้าน	-	-	๑	-	
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๔	-	
๑๗	นักรการภารโรง	-	-	๑	-	
๑๘	คนสวน	-	-	๑	-	-ว่าง-
	กองคลัง (๑๔)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) /	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	1
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี /	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	2
๒๑	นักวิชาการพัสดุ /	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	3
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ X	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	4
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี X	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	5
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ X	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	6
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	กองช่าง (๑๕)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	-ว่าง-
๒๘	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
	ลูกจ้างประจำ					
๒๙	พนักงานสูบน้ำ	-	-	๑	-	
๓๐	ผู้ช่วยพนักงานสูบน้ำ	-	-	๑	-	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานล้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	๑	-	-
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)					
	พนักงานส่วนตำบล					
-	-	-	-	-	-	-

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายประดิษฐ์ ทองจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

ที่ ๓๔๘/๒๕๖๐

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร  
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน  
ตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด  
สุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงจัดให้พนักงานส่วน  
ตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จำนวน ๓๔ อัตรา รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประดิษฐ์ ทองจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				อัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	รวม			
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๑๔	น.ส.จินตรา สามัญเมือง	บ.บ. (สาขาวิชาการตลาด)		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก								๑๐๘,๐๐๐		
๑๕	นางจงกล พริกไทย	ป.๔		แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน								๑๐๘,๐๐๐		
๑๖	นายสมชาติ ขวัญเอื้อย	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานทั่วไป								๑๐๘,๐๐๐		
๑๗	นายสมเจษฎ์ ศรีเทพ	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ								๑๐๘,๐๐๐		
๑๘	น.ส.นฤมล ทองจันทร์	ม.๖		นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง								๑๐๘,๐๐๐		
๑๙	นายจงกล เกตุแก้ว	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ								๑๐๘,๐๐๐		
๒๐	-	-		คนสวน	-	-	คนสวน								๑๐๘,๐๐๐	ว่าง	
๒๑	นายจิรศักดิ์ สุพัฒน์แก้ว	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ								๑๐๘,๐๐๐		
๒๒	น.ส.วราภรณ์ ดวงทอง	ศศ.ป (การจัดการทั่วไปแบบวิชาชีพครู)		ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑		อ.ท.	ต้น				๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๓๔๑,๓๒๐
๒๓	น.ส.ศรวิรัตน์ สุวรรณรัตน์	บ.ช. (การบัญชี)		นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	ช.ก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑		ช.ก.	ช.ก.				๓๐๕,๖๔๐	-	๓๐๕,๖๔๐
๒๔	น.ส.ณภาพ ศรีเทพ	บ.ช. (การบัญชี)		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ท.ว.ไป	ป.ง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑		ท.ว.ไป	ป.ง.				๑๖๒,๐๐๐	-	๑๖๒,๐๐๐
๒๕	นางชนิศา วงศ์เพชร	บ.บ.ป. (การจัดการทั่วไป)		นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	ป.ก.	นักวิชาการพัสดุ	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑		ช.ก.	ป.ก.				๒๔๑,๔๔๐	-	๒๔๑,๔๔๐
๒๖	นางวิริญา สุปันตี	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		เจ้าพนักงานพัสดุ	ท.ว.ไป	ป.ง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑		ท.ว.ไป	ป.ง.				๑๘๕,๒๘๐	-	๑๘๕,๒๘๐
๒๗	น.ส.รติ กลิ้งค์	บ.บ.ป. (สาขาการจัดการทั่วไป)		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ท.ว.ไป	ป.ง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑		ท.ว.ไป	ป.ง.				๑๓๒,๕๖๐	-	๑๓๒,๕๖๐







