



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย
อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ ๔๐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี โครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหารงาน อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยได้ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไข เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัด สุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยให้ เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการ ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

มิถุนายน ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	(๒)
สารบัญ.....	(๓)
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๔๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๕๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๕๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๖๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๖๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๗๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๗๗
๑๔. ภาคผนวก.....	๘๕
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย	๘๖
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย	๙๒



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ครั้งที่ ๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ครั้งที่ ๒ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ครั้งที่ ๒

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่ง ระดับ และเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายชัยศ กล่อมทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)						
พนักงานส่วนตำบล						
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๓	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๖	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๗	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๘	ครู	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖-๐๐๓๙๙	
๙	ครู	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖-๐๐๔๐๐	
พนักงานจ้าง						
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้มีทักษะ	-	๒	-	

/พนักงานจ้าง

...

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๑	ภารโรง	-	-	๑	-	
	กองคลัง (๐๔)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	กองช่าง (๐๕)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	
๒๐	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๑	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	๒	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายชัยศ กล่อมทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งาน รักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุม โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งาน คุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวช ปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่ง ปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัคร สาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนด มาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบ คุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้าน การเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และ สารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสาน การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วน

ตำบล...

ตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำ
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและ
โครงการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูล
สารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและ
การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้าน
การศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา
งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและ
นันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา
งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
(กรณียังไม่จัดทำกองการเจ้าหน้าที่) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคม
สงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และ
การสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจ
และจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี
ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์
เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ
งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้
ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย
งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วน
ราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วน
ตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มี
การแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี
ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ
รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี
งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ
งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำ
งบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย
พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้
คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ
มอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ วัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผน การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้าน วิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน ตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความ มี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายชัยยศ กล่อมทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

ที่ ๑๐๗/๒๕๖๔

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย จำนวน ๒๔ อัตรา รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายชัยศ กล่อมทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม					กรอบอัตรากำลังใหม่					เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	ประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น			
	พนักงานส่วนตำบล																
๑	นายเจริญฤทธิ์ สุทธางกูร	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๓๙,๑๔๐	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๙,๑๔๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)		๖๓๘,๒๘๐	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																	
๒	น.ส.ลลิตาวัลย์ เอียงเงิน	ศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๓,๐๐๐	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)				๔๓๘,๐๐๐
	งานบริหารงานทั่วไป																
๓	นายวุฒิพงศ์ จันทาคิน	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๒๙,๖๘๐	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)					๓๕๖,๑๖๐
	งานการเจ้าหน้าที่																
๔	นางประภาพรณ เจริญสุข	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๑,๓๔๐	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐*๑๒)					๓๗๖,๐๘๐
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน																
๕	นายสมเดช รักเอียด	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๙,๖๘๐	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)					๓๕๖,๑๖๐
	งานพัฒนาชุมชน																
๖	นางสายจิต พรหมบุตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๕,๙๗๐	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐*๑๒)					๓๑๑,๖๔๐
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																
๗	น.ส.กนิษฐ์ ธรรมพิทักษ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๕,๐๖๐	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐*๑๒)					๑๘๐,๗๒๐
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล																
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๑ (บ้านหัวเขา)																
๘	น.ส.จารุณา โกยธนสาร	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๙	ครู		ค.ศ.๒	๒๒,๙๘๐	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๙	ครู		ค.ศ.๒	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐*๑๒)					๒๗๕,๗๖๐ เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๒ (บ้านทุ่งอ่าว)																
๙	นางวิไลลักษณ์ ธรรมบำรุง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๐	ครู		ค.ศ.๒	๒๓,๗๘๐	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๐	ครู		ค.ศ.๒	๒๘๕,๓๖๐ (๒๓,๗๘๐*๑๒)					๒๘๕,๓๖๐ เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๑ (บ้านหัวเขา)																
๑๐	นางสาวทัศนีย์ ชมภูแดง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก			๑๓,๔๒๐	-	ผู้ดูแลเด็ก			๑๖๑,๐๔๐ (๑๓,๔๒๐*๑๒)					๑๖๑,๐๔๐ เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม					กรอบอัตรากำลังใหม่					เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	ประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น	
	งานสารบัญโภค														
๒๒	นางธิดา แวงเสวียด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ			๙,๐๐๐	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๓	น.ส.พนิดา วัฒนเทพินทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ			๙,๐๐๐	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
	พนักงานส่วนตำบล														
๒๔	ว่าง		๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

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

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง 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 องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คือแผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

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

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ

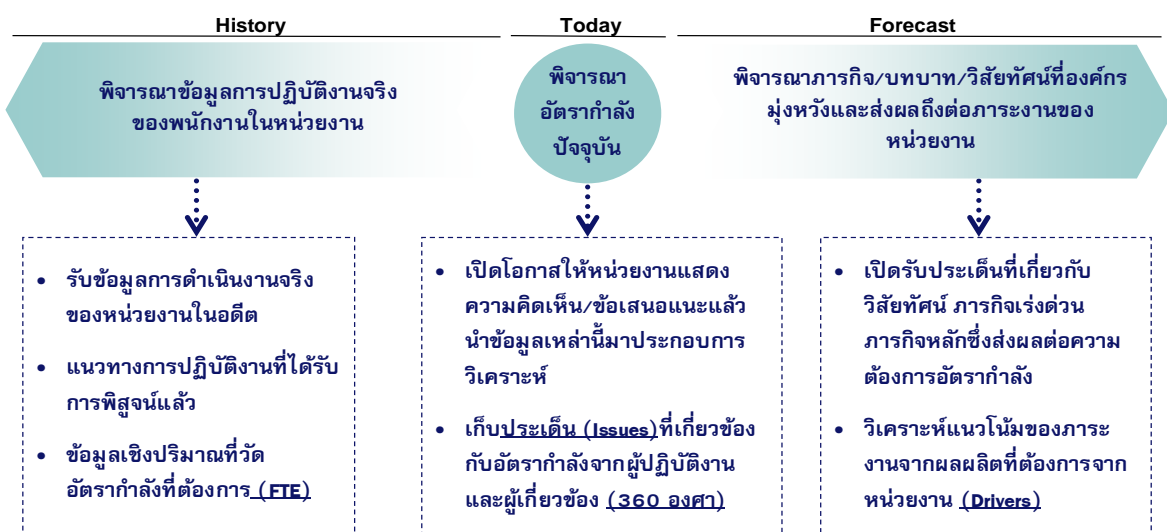
ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

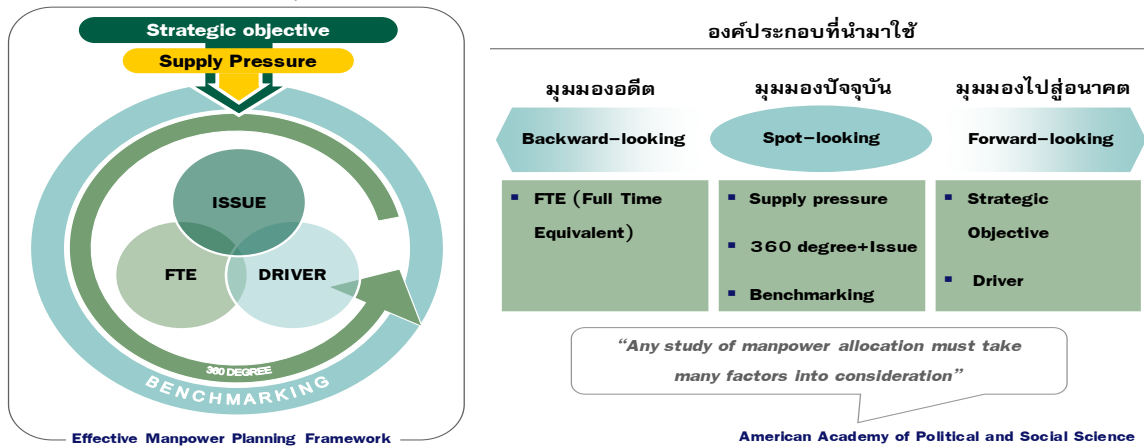
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบन्नนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยจะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มีคน ครอง	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖,๒๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๗,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐	-	-	๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑,๔๙๐			-	-	-

	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			$(๕๑๐+๑,๔๙๐)/๒ = ๑,๐๐๐$			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	$๑๐๐๐ \times ๑๒ = ๑๒,๐๐๐$			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐		๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	$๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			$๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐$			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			$(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐$			-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	$๑,๖๔๐ \times ๑๒ = ๑๙,๖๘๐$			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักใน

การคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช....	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
ผช.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล ศรีวิชัยจ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ × ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

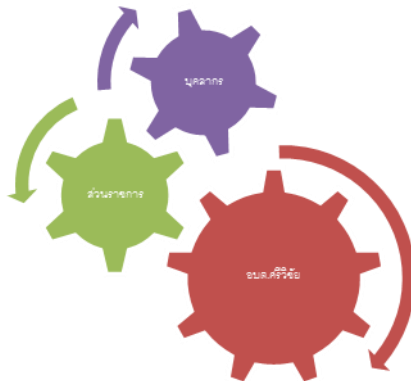
กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด

โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยพิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

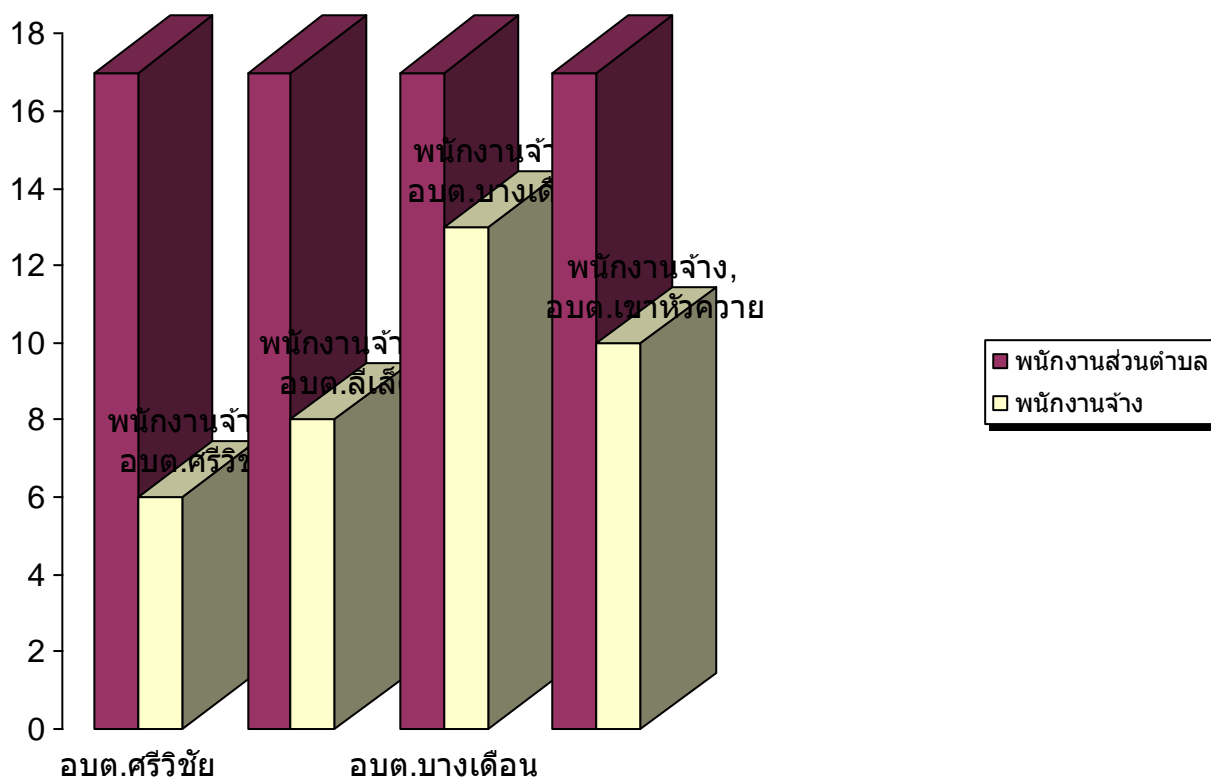


▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย รองนายกอง้องการบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ปลัดกอง้องการบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของกอง้องการบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับกอง้องการบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ กอง้องการบริหารส่วนตำบลลิเล็ด กอง้องการบริหารส่วนตำบลบางเดือน กอง้องการบริหารส่วนตำบลมะเตือ กอง้องการบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย กอง้องการบริหารส่วนตำบลหัวเตยและกอง้องการบริหารส่วนตำบลท่าสะทอน ซึ่งกอง้องการบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



อปท.	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง
อบต.ศรีวิชัย	๒๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๗	๖
อบต.ลีเล็ด	๒๘,๙๗๐,๐๐๐	๑๗	๘
อบต.บางเดือน	๒๔,๘๙๖,๒๕๐	๑๗	๑๓
อบต.เขาหัวควาย	๓๐,๕๐๐,๐๐๐	๑๙	๑๐

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย องค์การบริหารส่วนตำบลลีเล็ด องค์การบริหารส่วนตำบลลีเล็ด องค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน องค์การบริหารส่วนตำบลมะเดื่อ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเตยและองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

กันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย จึงยังไม่มี ความ จำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะ ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วน ตำบลศรีวิชัยได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การ กำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยสามารถปรับตัวให้ เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีวิชัยสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะ ช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลศรีวิชัยเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน

ตำบลศรีวิชัย

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยเช่น

กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยและส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๓	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ช้างเคียง	อบต.ลีเล็ด อบต.บางเดือน อบต.เขาหัวควาย
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี
กันยายน ๒๕๖๓	ก.อบต.จังหวัด แจ่มมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๓
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ศรีวิชัยใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย นายองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ที่ ๑๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน

นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลา (FTE) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Drive เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน (Driver) จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย จึงได้นำข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis จากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ซึ่งประกาศใช้ ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒ มาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ประวัติความเป็นมา

ตำบลศรีวิชัย เป็นชุมชนโบราณที่ตั้งอยู่โดยรอบเขาศรีวิชัย กรมศิลปากรสันนิษฐานว่าน่าจะเริ่มประมาณ ๑,๕๐๐ - ๒,๐๐๐ ปี พื้นที่โดยรอบเขาศรีวิชัยน่าจะเป็นทะเล เป็นท่าเรือโบราณ ประชาชนส่วนใหญ่อาศัยอยู่ริมแม่น้ำ เป็นเมืองใหญ่ผู้ปกครองมีฐานะเป็นชนชั้นกษัตริย์ จากการค้นพบเทวรูปพระนารายณ์บนยอดเขาศรีวิชัย เมื่อปี พ.ศ.๒๔๗๐ ซึ่งสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ (บิดาแห่งประวัติศาสตร์ไทย) ได้รับสั่งให้ มล.จันทร์จिरायุรชนี้ หัวหน้ากองโบราณคดีขณะนั้นนำไปเก็บไว้ ณ พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติจนถึงปัจจุบัน เป็นจุดเริ่มต้นให้กรมศิลปากรประกาศขึ้นทะเบียนเขาศรีวิชัยและบริเวณโดยรอบเป็นสมบัติของชาติ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๕๓ ตอนที่ ๓๔ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๔๗๙ จากหลักฐานการขุดพบเทวรูปพระนารายณ์ ลูกปัดอินเดีย และสถาปัตยกรรมศิลา เช่น ธรณีประตู ฐานเสาหิน บนยอดเขาศรีวิชัย สันนิษฐานว่าประมาณพุทธศตวรรษที่ ๑๔ - ๑๕ ชาวอินเดียได้มาติดต่อค้าขายและเผยแพร่ศาสนาฮินดูลัทธิไวษณิกาย จากการขุดพบกรุพระพิมพ์เม็ดกระดุม พระพุทธรูปหินทราย บริเวณถ้ำวัดเขาศรีวิชัยปัจจุบันสันนิษฐานว่าประมาณพุทธศตวรรษที่ ๑๔ - ๑๕ ศาสนาฮินดูเริ่มเสื่อมลงมีการเผยแพร่ศาสนาพุทธเข้ามาสู่บริเวณนี้

จากการเล่าของผู้สูงอายุในพื้นที่ และข้อเขียนของพระเทพสิทธินายก อดีตคณะจังหวัดสุราษฎร์ธานีทราบว่าในอดีตก่อนที่กรมพระยาดำรงราชานุภาพจะรับสั่งให้นำเทวรูปพระนารายณ์ไปเก็บไว้ยังพิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ ประชาชนรอบอาณาบริเวณวัดเขาศรีวิชัย และในเขตอำเภอพุนพิน อำเภอใกล้เคียงจะจัดพิธีกรรมเช่นสรงพระนารายณ์และพิธีอาบน้ำพระนารายณ์ โดยใช้น้ำมะพร้าวอ่อนในช่วงเทศกาลสงกรานต์ของทุกปี ประเพณีดังกล่าวได้หยุดชะงักไปประยะหนึ่ง ต่อมาโรงเรียนวัดเขาศรีวิชัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของประเพณีดังกล่าว จึงจัดให้มีการฟื้นฟูประเพณีดังกล่าวขึ้นมาอีกครั้งหนึ่งตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๕ เป็นต้นมา

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

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๑.๔๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๓,๓๗๔ ไร่ ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอพุนพิน ประมาณ ๙ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลลิเล็ด, ตำบลท่าเคย
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลท่าข้าม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลบางโพธิ์ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลพุนพิน, ตำบลหัวเตย, ตำบลมะสวน

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ พื้นที่โดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำไหลผ่าน คือ คลองพุนพินซึ่งเป็นสาขาของแม่น้ำตาปี และมีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบเชิงเขา

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ ได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งทำให้มีช่วงฤดูฝนยาวนานและมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่านทำให้ฤดูร้อนและฝนระยะเวลาใกล้เคียงกัน ทำให้ฤดูฝนมีน้ำมากเกินไปและฤดูร้อนเกิดการขาดแคลนน้ำตมน้ำใช้ในช่งฤดูแล้ง

๑.๔ ลักษณะของดิน เป็นดินเหนียวเหมาะสำหรับการทำการเกษตร เช่น ปาล์มน้ำมัน ยางพารา มะพร้าว แตงโม ฝรั่ง และพืชผักต่างๆ

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน คือ คลองพุนพินซึ่งเป็นสาขาของแม่น้ำตาปี

๑.๖ ลักษณะของป่าไม้ มีภูเขาเป็นเนินเขาขนาดย่อม คือ เขาศรีวิชัย และเขาพระอานนท์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง การแบ่งเขตการปกครองของตำบลศรีวิชัย แบ่งออกเป็น ๓ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้ปกครองหมู่บ้าน	ตำแหน่ง
๑	บ้านหัวเขา	นายไกรสิทธิ์ ประกอบพร	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑
๒	บ้านคอนทราย	นายสุรพล ถึงเจริญ	กำนันตำบลศรีวิชัย
๓	บ้านทุ่งอ่าว	นายบุญมาก โมอ่อน	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๓

๒.๒ การเลือกตั้ง ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๖ มีข้อมูลดังนี้

ประเภทการเลือกตั้ง	เขตเลือกตั้งที่	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในบัญชีรายชื่อ	จำนวนผู้มีสิทธิที่มาแสดงตนขอรับบัตรฯ	จำนวนบัตรเลือกตั้งที่ได้รับมา	จำนวนบัตรเลือกตั้งที่ใช้ลงคะแนน	จำนวนบัตรดี	จำนวนบัตรเสีย	จำนวนบัตรที่ไม่ประสงค์ลงคะแนน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	-	๑,๕๗๗	๑,๓๑๑	๑,๗๒๕	๑,๓๑๑	๑,๐๖๑	๑๕๙	๙๑
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๕๖๑	๔๓๙	๖๒๕	๔๓๙	๔๒๕	๗	๗
	๒	๔๓๘	๓๗๑	๔๗๕	๓๗๑	๓๖๔	๔	๓
	๓	๕๗๘	๕๐๑	๖๒๕	๕๐๑	๔๙๕	๖	๐

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร มีประชากรในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งสิ้นจำนวน ๒,๒๑๕ คน แยกเป็นชาย ๑,๑๑๕ คน หญิง ๑,๑๐๐ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๐๓.๕ คน/ตารางกิโลเมตร โดยมีรายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร						จำนวนครัวเรือน	
		ชาย		หญิง		รวม		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑		
๑	บ้านหัวเขา	๓๖๖	๓๖๔	๓๖๕	๓๖๕	๗๓๑	๗๒๙	๒๔๗	๒๕๒
๒	บ้านคอนทราย	๓๐๗	๓๐๙	๓๐๖	๓๐๖	๖๑๓	๖๑๕	๒๖๓	๒๗๑
๓	บ้านทุ่งอ่าว	๔๓๕	๔๔๒	๔๒๑	๔๒๙	๘๕๖	๘๗๑	๒๖๔	๒๖๕
รวม		๑,๑๐๘	๑,๑๑๕	๑,๐๙๒	๑,๑๐๐	๒,๒๐๐	๒,๒๑๕	๗๗๔	๗๘๘

(ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๑)

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร จำนวนประชากรแยกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	เพศชาย (คน)		เพศหญิง (คน)		รวม (คน)	
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
น้อยกว่า ๑ ปี	๙	๑๕	๑๐	๑๔	๑๙	๒๙
๑ - ๒ ปี	๓๑	๒๒	๒๐	๒๙	๕๑	๕๑
๓ - ๕ ปี	๓๘	๓๔	๔๗	๓๔	๘๕	๖๘
๖ - ๑๒ ปี	๑๐๙	๑๐๖	๑๐๕	๑๐๔	๒๑๔	๒๑๐
๑๓ - ๑๘ ปี	๘๓	๘๑	๗๓	๗๙	๑๕๖	๑๖๐
๑๙ - ๒๕ ปี	๑๐๙	๑๒๑	๑๐๔	๙๖	๒๑๓	๒๑๗
๒๖ - ๔๐ ปี	๒๖๓	๒๒๙	๒๕๔	๒๓๗	๕๑๗	๔๖๖
๔๑ - ๕๙ ปี	๓๒๙	๓๔๗	๒๘๕	๓๐๕	๖๑๔	๖๕๒
๖๐ - ๙๙ ปี	๑๓๗	๑๖๐	๑๙๔	๒๐๒	๓๓๑	๓๖๒
๑๐๐ ปีขึ้นไป	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวมทั้งสิ้น	๑,๑๐๘	๑,๑๑๕	๑,๐๙๒	๑,๑๐๐	๒,๒๐๐	๒,๒๑๕

(ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๑)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย จำนวน ๒ แห่ง และมีโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ซึ่งอยู่ในสังกัด สปช. จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ระดับการศึกษา	จำนวนเด็กนักเรียน		รวม
			ชาย	หญิง	
๑	โรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย	อนุบาล ๑	-	-	-
		อนุบาล ๒	๑๑	๑๒	
		อนุบาล ๓	๑๓	๑๑	
		ประถมศึกษาปีที่ ๑	๖	๑๖	
		ประถมศึกษาปีที่ ๒	๘	๑๔	
		ประถมศึกษาปีที่ ๓	๑๐	๑๒	
		ประถมศึกษาปีที่ ๔	๑๖	๑๓	
		ประถมศึกษาปีที่ ๕	๑๒	๖	
		ประถมศึกษาปีที่ ๖	๑๑	๑๐	
		มัธยมศึกษาปีที่ ๑	๓๑	๒๑	
		มัธยมศึกษาปีที่ ๒	๒๙	๒๒	
		มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๓๓	๑๗	
		มัธยมศึกษาปีที่ ๔	๑๐	๑๕	
		มัธยมศึกษาปีที่ ๕	๔	๑๑	
		มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๗	๑๑	
	รวม	๒๐๑	๑๙๑		

(ที่มา : โรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๑)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ระดับการศึกษา	จำนวนเด็กนักเรียน		รวม
			ชาย	หญิง	
๒	โรงเรียนวัดสามัคคีธรรมาราม	อนุบาล ๑	-	-	-
		อนุบาล ๒	๑๑	๗	๑๘
		อนุบาล ๓	๘	๑๐	๑๘
		ประถมศึกษาปีที่ ๑	๑๑	๑๐	๒๑
		ประถมศึกษาปีที่ ๒	๖	๑๐	๑๖
		ประถมศึกษาปีที่ ๓	๙	๙	๑๘
		ประถมศึกษาปีที่ ๔	๕	๑๐	๑๕
		ประถมศึกษาปีที่ ๕	๑๕	๕	๒๐
		ประถมศึกษาปีที่ ๖	๘	๘	๑๖
		รวม	๗๓	๖๙	๑๔๒

(ที่มา : โรงเรียนวัดสามัคคีธรรม ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๑)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนเด็กนักเรียน		รวม
		ชาย	หญิง	
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๑ บ้านหัวเขา	๑๘	๘	๒๖
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๒ บ้านทุ่งอ่าว	๑๔	๑๖	๓๐
รวมทั้งสิ้น		๓๒	๒๔	๕๖

(ที่มา : ระบบ CCIS ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๒)

๔.๒ การสาธารณสุข ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย มีสถานบริการด้านสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลศรีวิชัย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา ตำบลศรีวิชัย

- ข้อมูลปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ตำบลศรีวิชัย จากการเก็บข้อมูลทางสถิติของ รพ.สต.ศรีวิชัย พบว่าปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ มีปัญหาด้านสุขภาพที่สามารถสรุปได้ ๒ กลุ่มปัญหา คือ กลุ่มปัญหาด้านสุขภาพ และกลุ่มปัญหาด้านพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่ (๑) โรคเบาหวาน (๒) โรคความดันโลหิตสูง (๓) โรคไข้เลือดออก (๔) โรคปวดกล้ามเนื้อ (๕) ภาวะอ้วนลงพุง/โรคอ้วน

- อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จำนวน ๔๘ คน

- ข้อมูลทางสถิติชีพของประชากรในตำบลศรีวิชัย ปี ๒๕๕๖ – ๒๕๕๘

จำนวน/อัตรา	ปี ๒๕๕๖ (๒,๒๔๗)		ปี ๒๕๕๗ (๒,๒๒๕)		ปี ๒๕๕๘ (๒,๑๙๒)	
	จำนวน	อัตรา	จำนวน	อัตรา	จำนวน	อัตรา
จำนวน/อัตราเกิด : ๑,๐๐๐	๓๒	๑๔.๒๔	๑๗	๗.๖๔	๑๖	๗.๒๙
จำนวน/อัตราราย : ๑,๐๐๐	๑๑	๔.๘๙	๑๖	๗.๑๙	๒๐	๙.๑๒
จำนวน/อัตราเพิ่ม : ๑๐๐	๒๑	๐.๙๓	๑	๐.๐๔	-๔	-๐.๑๘

(ที่มา : รพ.สต.ศรีวิชัย ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๕๘)

จากตาราง พบว่า ประชาชนตำบลศรีวิชัยมีแนวโน้มอัตราการเกิดน้อยลง และมีอัตราการตายเพิ่มขึ้น โดยมีอัตราการเพิ่มตามธรรมชาติลดลงทุกปี

- ข้อมูลการป่วยด้วยโรคที่ต้องเฝ้าระวัง ๕ อันดับแรก ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘

โรค	ปี ๒๕๕๖		ปี ๒๕๕๗		ปี ๒๕๕๘	
	จำนวน (ราย)	อัตราต่อแสนประชากร	จำนวน (ราย)	อัตราต่อแสนประชากร	จำนวน (ราย)	อัตราต่อแสนประชากร
ไข้เลือดออก	๒	๙๙.๘๕	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
อุจจาระร่วง	๑๒	๕๔๓.๙๗	๑๙	๘๕๘.๑๘	๒๓	๑,๐๔๙.๒๗
ตาแดง	๖	๒๗๑.๙๘	๔๒	๑,๘๙๗.๐๒	๒๓	๑,๐๔๙.๒๗
ไข้หรือไข้ไม่ทราบสาเหตุ	๑	๔๕.๓๓	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
อาหารเป็นพิษ	๓	๑๓๕.๙๙	๑	๔๕.๑๗	๐	๐.๐๐
สคริปไทฟัส	๐	๐.๐๐	๑	๔๕.๑๗	๐	๐.๐๐

(ที่มา : รพ.สต.ศรีวิชัย ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๕๘)

จากตารางพบว่า ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ โรคอุจจาระร่วงและโรคตาแดงยังเป็นโรคที่มีแนวโน้มการป่วยสูงขึ้นและต้องมีการเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด โดยปี ๒๕๕๘ โรคอุจจาระร่วง มีอัตราป่วย ๑,๐๔๙.๒๗ ต่อประชากรแสนคน และโรคตาแดง มีอัตราป่วย ๑,๐๔๙.๒๗ ต่อประชากรแสนคน โรคไข้เลือดออกถึงแม้ว่าจะไม่พบผู้ป่วยในพื้นที่ตำบลศรีวิชัยในปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ แต่ยังคงต้องเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิดเนื่องจากบริบทพื้นที่ส่วนใหญ่บริเวณบ้านมีภาชนะเก็บน้ำและพบอัตราความชุกของน้ำขุ่นสูงและพื้นที่ใกล้เคียงยังมีการเกิดโรค

- ข้อมูลสาเหตุการตายที่สำคัญของประชาชนตำบลศรีวิชัย ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘

สาเหตุการตาย	ปี ๒๕๕๖		ปี ๒๕๕๗		ปี ๒๕๕๘	
	จำนวน (ราย)	อัตราต่อแสนประชากร	จำนวน (ราย)	อัตราต่อแสนประชากร	จำนวน (ราย)	อัตราต่อแสนประชากร
๑. โรคหัวใจและหลอดเลือด	๑๑	๔๘๙.๕๔	๓	๑๓๔.๘๓	๕	๒๒๘.๑๐
๒. โรคมะเร็งทุกชนิด	๐	๐.๐๐	๔	๑๗๙.๗๘	๔	๑๘๒.๔๘
๓. โรคเบาหวาน	๑	๔๕.๕๐	๑	๔๕.๙๔	๒	๙๑.๒๔
๔. โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๒	๙๑.๒๔
๕. โรคติดเชื้อในกระแสเลือด	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๑	๔๕.๖๒
๖. โรคไต	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๑	๔๕.๖๒
๗. โรคตับแข็ง	๑	๔๕.๕๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๘. โรคสคริปไทฟัส	๒	๘๙.๐๑	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๙. โรคเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ	๑	๔๕.๕๐	๒	๘๙.๘๙	๐	๐.๐๐

(ที่มา : รพ.สต.ศรีวิชัย ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๕๘)

จากตารางพบว่า ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ สาเหตุการตายของประชาชนตำบลศรีวิชัย ตายด้วยโรคหัวใจและหลอดเลือดมากที่สุด และแนวโน้มการตายด้วยโรคมะเร็งทุกชนิดและโรคเบาหวานมีแนวโน้มสูงขึ้น

๔.๓ อาชญากรรม/ยาเสพติด มีหน่วยบริการประชาชนตำบลศรีวิชัย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลศรีวิชัย ในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยมีข้อมูลสถิติคดีในเขตพื้นที่ตำบลศรีวิชัย ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ ดังนี้

ที่	ประเภทคดี	จำนวนคดี		
		ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
๑	ทำร้ายร่างกาย	๒	๒	-
๒	อนาจาร	-	๑	-
๓	ลักทรัพย์	๒	๑	-
๔	ฉ้อโกง	-	๑	-
๕	ยาเสพติด	๔๕	๑๘	๑๒
๖	อาวุธปืน	๔	๑	๑
๗	พ.ร.บ.การพนัน	๑	๒	๑
๘	ความผิดเกี่ยวกับ พ.ร.บ.คนเข้าเมือง	-	๓	-
๙	ขับรถในขณะเมาสุราฯ	๑	-	-
๑๐	ความผิดเกี่ยวกับ พ.ร.บ.การควบคุมการฆ่าสัตว์	๑	-	-
	รวม	๕๖	๒๙	๑๔

(ที่มา : สถานีตำรวจภูธรพุนพิน ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑)

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้ขึ้นทะเบียนขอรับเบี้ยยังชีพไว้กับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ดังนี้

- ๑) ผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวน ๓๒๓ คน
- ๒) ผู้พิการที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้พิการ จำนวน ๑๓ คน
- ๓) ผู้ป่วยเอดส์ที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๑ คน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง ถนนที่อยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ดังนี้

รายละเอียดทะเบียนสายทางที่อยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	หมายเลขสายทาง	ชื่อสายทาง	ระยะทาง กิโลเมตร	ผิวทาง/ เขตทาง เมตร	ชนิดผิวทาง (กิโลเมตร)						หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	
					แอสฟัลท์	เคพซีล	คสล.	หินคลุก	ลูกรัง	อื่นๆ		
๑	๔๑๗	สายสนามบิน-สุราษฎร์ธานี	๖.๕๐๐	๑๖.๐๐	๖.๕๐๐							ทางหลวง
๒	๔๒๖๐	สายทุ่งโพธิ์-บางปลา	๘.๐๘๕	๘.๐๐	๘.๐๘๕							ทางหลวง
๓		สายศรีวิชัย-บางปอ	๙.๐๙๐	๘.๐๐		๙.๐๙๐						ทางหลวง
๔		สายดอนใหญ่-ทุ่งอ่าว	๑.๕๕๐	๖.๐๐	๑.๕๕๐							ทางหลวง
๕		สายศรีวิชัย-พุนพินใต้ ๑	๑.๑๑๐	๖.๐๐	๑.๑๑๐							อบต.ศรีวิชัย
๖		สายศรีวิชัย-พุนพินใต้ ๒	๑.๐๔๐	๖.๐๐	๑.๐๔๐							อบต.ศรีวิชัย
๗		สายเลียบบางควน	๐.๔๓๐	๔.๐๐				๐.๔๓๐				อบต.ศรีวิชัย
๘		สายอากัฟ	๐.๓๒๐	๔.๐๐		๐.๓๒๐						อบต.ศรีวิชัย
๙		สายโรงสูบ ๑	๐.๓๗๐	๕.๐๐	๐.๓๗๐							อบต.ศรีวิชัย
๑๐		สายบางพรหม	๐.๓๐๐	๕.๐๐			๐.๓๐๐					อบต.ศรีวิชัย
๑๑		สายท่าเจริญสุข	๑.๑๐๐	๔.๐๐				๑.๑๐๐				อบต.ศรีวิชัย
๑๒		สายโรงสูบ ๒	๐.๓๐๐	๕.๐๐			๐.๓๐๐					อบต.ศรีวิชัย
๑๓		สายเหมื่อนมณี	๐.๘๔๐	๕.๐๐	๐.๘๔๐							อบต.ศรีวิชัย
๑๔		สายสระพัง	๐.๗๘๐	๔.๐๐				๐.๗๘๐				อบต.ศรีวิชัย

๑๕		สายนาถ่าง-ไผ่พระ	๒.๓๘๐	๕.๐๐		๒.๓๘๐					อบต.ศรีวิชัย
๑๖		สายเขานรเดช	๐.๙๐๐	๔.๐๐				๐.๙๐๐			อบต.ศรีวิชัย
๑๗		สายณรชด	๐.๕๔๐	๔.๐๐				๐.๕๔๐			อบต.ศรีวิชัย
๑๘		สายนาถ่าง-ทุ่งอ่าว	๑.๔๓๐	๔.๐๐				๑.๔๓๐			อบต.ศรีวิชัย
๑๙		สายดอนทราย	๒.๔๕๐	๕.๐๐	๒.๔๕๐						อบต.ศรีวิชัย
๒๐		สายหน้าวัดทุ่งอ่าว	๐.๒๔๐	๕.๐๐				๐.๒๔๐			อบต.ศรีวิชัย
๒๑		สายประมง-แหลมสน	๑.๕๐๐	๔.๐๐	๐.๖๐๐			๐.๙๐๐			อบต.ศรีวิชัย
๒๒		สายเสม็ด-ประมง	๑.๒๕๐	๔.๐๐				๑.๒๕๐			อบต.ศรีวิชัย
๒๓		สายในกลุ่ม-แหลมสน	๑.๘๐๐	๕.๐๐				๑.๘๐๐			อบต.ศรีวิชัย
๒๔		สายในกลุ่ม-หนองเมิ่ง ๑	๐.๒๘๐	๔.๐๐				๐.๒๘๐			อบต.ศรีวิชัย
๒๕		สายในกลุ่ม-หนองเมิ่ง ๒	๐.๔๕๐	๔.๐๐				๐.๔๕๐			อบต.ศรีวิชัย
๒๖		สายหน้าโรงเรียนวัดทุ่งอ่าว	๐.๒๕๐	๕.๐๐			๐.๒๕๐				อบต.ศรีวิชัย
๒๗		สายหน้าโรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย	๐.๙๘๐	๕.๐๐	๐.๙๘๐						อบต.ศรีวิชัย
๒๘		สายคลองไถ่ก่ง	๑.๘๖๐	๔.๐๐				๑.๘๖๐			ชลประทาน
๒๙		สายในกลุ่ม-กลางทุ่ง	๑.๐๐๐	๔.๐๐				๑.๐๐๐			อบต.ศรีวิชัย
๓๐		สายบ้านยายพร้อม	๐.๒๔๐	๔.๐๐				๐.๒๔๐			อบต.ศรีวิชัย
๓๑		สายวัดเขาอานนท์	๐.๓๑๐	๕.๐๐			๐.๓๑๐				อบต.ศรีวิชัย
๓๒		สายบางพรหม-ท่าเจริญสุข	๐.๔๗๐	๕.๐๐				๐.๔๗๐			อบต.ศรีวิชัย
รวม	๕ สาย	ถนนของหน่วยงานอื่น	๒๗.๐๘๕		๑๖.๑๓๕	๙.๐๙๐	-	-	๑.๘๖๐	-	
รวม	๒๗ สาย	ถนนของ อบต.ศรีวิชัย	๒๓.๐๖๐		๗.๓๙๐	๒.๗๐๐	๑.๑๖๐	๖.๔๓๐	๕.๓๘๐	-	
รวม	๓๒ สาย	รวมถนนทั้งหมด	๕๐.๑๔๕		๒๓.๕๒๕	๑๑.๗๙๐	๑.๑๖๐	๖.๔๓๐	๗.๒๔๐	-	

(ที่มา : กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูล ณ ปี ๒๕๖๑)

๕.๒ การไฟฟ้า ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน

๕.๓ การประปา ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยใช้น้ำประปาจากการประปาส่วนภูมิภาค สาขาสุราษฎร์ธานี (ชั้นพิเศษ) แต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โดยมีครัวเรือนที่ยังไม่มีน้ำประปาใช้ประมาณ ๓๓๐ ครัวเรือน

๕.๔ โทรศัพท์ มีโทรศัพท์สาธารณะ ๖ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๒

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์ มีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน จำนวน ๓ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๓

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร ประชากรส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา มะพร้าว พืชผัก และการเกษตรอื่นๆ ดังนี้

หมู่บ้าน	ยางพารา (ไร่)	ปาล์มน้ำมัน (ไร่)	มะพร้าว (ไร่)	สวนผสม (ไร่)	ปลูกผัก (ไร่)	การเกษตร อื่นๆ (ไร่)	รวม (ไร่)
หมู่ที่ ๑	๑๕๐	๒,๐๐๐	๓๐๐	-	-	๙๓๗	๓,๖๕๗
หมู่ที่ ๒	๕๓๒	๒,๑๖๒	๒๓๗	-	-	๑,๓๙๕	๔,๓๒๖
หมู่ที่ ๓	-	๒,๐๐๐	๘๕๕	๑๗๒	๑๕๐	๑,๐๐๐	๓,๙๘๗
รวม	๗๒๒	๖,๑๖๒	๑๓๙๒	๑๗๒	๑๕๐	๓,๓๓๒	๑๒,๐๘๘

(ที่มา : สำนักงานเกษตรอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูล ณ ปี ๒๕๖๑)

๖.๒ การประมง ประชาชนบางส่วนทำการประมงเลี้ยงปลา เลี้ยงกุ้ง เลี้ยงปู เลี้ยงหอย และอื่น ๆ ดังนี้

หมู่บ้าน	บ่อปลา (ไร่)	บ่อกุ้ง ปู และหอย (ไร่)	สัตว์น้ำที่เลี้ยง ในกระชัง (ไร่)	อื่นๆ	รวม (ไร่)
หมู่ที่ ๑	๕.๑๕๐๐	-	-	-	๕.๑๕๐๐
หมู่ที่ ๒	๐.๐๔๖๘	-	-	-	๐.๐๔๖๘
หมู่ที่ ๓	๕.๒๕๐๐	๑๖.๐๐๐๐	-	-	๒๑.๒๕๐๐
รวม	๑๐.๔๔๖๘	๑๖.๐๐๐๐	-	-	๒๖.๔๔๖๘

ที่มา : สำนักงานประมงอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูล ณ ปี ๒๕๖๑

๖.๓ การปศุสัตว์ ประชาชนบางส่วนมีการเลี้ยงวัวเนื้อ วัวพื้นเมือง หมู ไก่ แพะ

หมู่บ้าน/ชุมชน	โค (ตัว)	กระบือ (ตัว)	สุกร (ตัว)	ไก่ (ตัว)	เป็ด (ตัว)	แพะ (ตัว)	แกะ (ตัว)	อื่นๆ (ตัว)	รวม (ตัว)
หมู่ที่ ๑	๑๓๒	๐	๑๗๘	๔๙๐	๓,๕๔๐	๐	๐	๓๖	๔,๓๗๖
หมู่ที่ ๒	๙๑	๐	๔๖	๓๒๘	๓๖๐	๐	๐	๓๘	๘๖๓
หมู่ที่ ๓	๑๘๒	๐	๒๓๙	๑,๐๑๑	๖๔๐	๐	๐	๘๘	๒,๑๖๐
รวม	๕๐๕	๐	๔๖๓	๑,๘๒๙	๔,๕๔๐	๐	๐	๒๓๖	๗,๓๙๙

ที่มา : สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูล ณ ปี ๒๕๖๑

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

๖.๕ การท่องเที่ยว มีโบราณสถานเขาศรีวิชัย และโบราณสถานเขาพระอานนท์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบล ศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงได้

๖.๖ อุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย มีโรงงานผลิตปูนและวัตถุก่อสร้าง จำนวน ๑ แห่ง และโรงงานเฝ้ายาม จำนวน ๑ แห่ง

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ การรวมกลุ่มและจัดตั้งกองทุนของประชาชนในตำบลศรีวิชัย

(๑) หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา มีการรวมกลุ่ม จำนวน ๓ กลุ่ม

ลำดับที่	ชื่อกลุ่ม	จำนวนสมาชิก(คน)	ชื่อ-สกุล หัวหน้ากลุ่ม
๑	กองทุนหมู่บ้าน		
๒	กองทุนแก้ไขปัญหาความยากจน (ก.ข.ค.จ.)		
๓	กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต		

(๒) หมู่ที่ ๒ บ้านดอนทราย มีการรวมกลุ่ม จำนวน ๓ กลุ่ม

ลำดับที่	ชื่อกลุ่ม	จำนวนสมาชิก(คน)	ชื่อ-สกุล หัวหน้ากลุ่ม
๑	กองทุนหมู่บ้าน	๒๑	
๒	กองทุนแก้ไขปัญหาความยากจน (ก.ข.ค.จ.)	๒๑	
๓	กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต	๖๕	

(๓) หมู่ที่ ๓ บ้านทุ่งอ่าว มีการรวมกลุ่ม จำนวน ๔ กลุ่ม

ลำดับที่	ชื่อกลุ่ม	จำนวนสมาชิก(คน)	ชื่อ-สกุล หัวหน้ากลุ่ม
๑	กองทุนหมู่บ้าน	๑๑๒	นายสมาน บ้านเกาะใต้
๒	กองทุนแก้ไขปัญหาความยากจน(ก.ข.ค.จ.)	๖๒	นายบุญมาก โมอ่อน
๓	กลุ่มพัฒนาสตรี	๒๐	นางวิเชียร พวงจินดา
๔	กลุ่มสวนผัก	๒๐	นายอิทธิพล พุ่มมาลา

๖.๘ แรงงาน เนื่องจากในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม การใช้แรงงานส่วนใหญ่จึงเป็นแรงงานในพื้นที่

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น ๓ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่บ้าน	จำนวนประชากร			ครัวเรือน	พื้นที่ (ไร่)
	ชาย	หญิง	รวม		
หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา	๓๖๔	๓๖๕	๗๒๙	๒๕๒	๒,๐๗๐
หมู่ที่ ๒ บ้านดอนทราย	๓๐๙	๓๐๖	๖๑๕	๒๗๑	๗,๘๘๔
หมู่ที่ ๓ บ้านทุ่งอ่าว	๔๔๒	๔๒๙	๘๗๑	๒๖๕	๓,๔๒๐
รวม	๑,๑๑๕	๑,๑๐๐	๒,๒๑๕	๗๘๘	๑๓,๓๗๔

(ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๑)

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

๑. บ้านหัวเขา หมู่ที่ ๑ ตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย (บาท/ไร่)
ทำสวน	สวนปาล์มน้ำมัน	๑๐๙ ครัวเรือน ๒,๐๐๐ ไร่	๔,๘๐๐ กก./ไร่	๕,๐๐๐ กก./ไร่	๑๙,๒๐๐ บาท/ไร่
	สวนยางพารา	๑๕ ครัวเรือน ๑๕๐ ไร่	๔๐๐ กก./ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๑๒,๐๐๐ บาท/ไร่
	สวนมะพร้าว	๖๐ ครัวเรือน ๓๐๐ ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๓๐,๐๐๐ บาท/ไร่

๒. บ้านดอนทราย หมู่ที่ ๒ ตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย (บาท/ไร่)
ทำสวน	สวนปาล์มน้ำมัน	๖๐ ครัวเรือน ๒,๑๖๒ ไร่	๔,๘๐๐ กก./ไร่	๕,๐๐๐ กก./ไร่	๑๙,๒๐๐ บาท/ไร่
	สวนยางพารา	๑๕ ครัวเรือน ๕๗๒ ไร่	๔๐๐ กก./ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๑๒,๐๐๐ บาท/ไร่
	สวนมะพร้าว	๖๕ ครัวเรือน ๒๓๗ ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๓๐,๐๐๐ บาท/ไร่

๓. บ้านทุ่งอ่าว หมู่ที่ ๓ ตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย (บาท/ไร่)
ทำสวน	สวนปาล์มน้ำมัน	๘๐ ครัวเรือน ๒,๐๐๐ ไร่	๔,๘๐๐ กก./ไร่	๕,๐๐๐ กก./ไร่	๑๙,๒๐๐ กก./ไร่
	สวนมะพร้าว	๒๕ ครัวเรือน ๘๕๕ ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๓๐,๐๐๐ บาท/ไร่
	สวนพริก	๑๕ ครัวเรือน ๑๐๐ ไร่	๑,๐๐๐ กก./ไร่	๕,๐๐๐ กก./ไร่	๔๐,๐๐๐ บาท/ไร่
	สวนแตงโม	๖๐ ครัวเรือน ๒๐๐ ไร่	๓,๐๐๐ กก./ไร่	๘,๐๐๐ กก./ไร่	๓๐,๐๐๐ บาท/ไร่

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

- ปริมาณน้ำฝนที่ตกโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา ๖๖.๓๐ มิลลิเมตร/ปี
- แหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๑ แห่ง คือ คลองพุนพิน
- แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น จำนวน ๑ แห่ง คือ คลองส่งน้ำชลประทาน

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค)

- ระบบประปาส่วนภูมิภาค
- สระน้ำสาธารณะ จำนวน ๒ แห่ง

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัด ๓ แห่ง ได้แก่

- วัดเขาศรีวิชัย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา
- วัดเขาพระอานนท์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านหัวเขา
- วัดสามัคคีธรรมาราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านทุ่งอ่าว

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี มีดังนี้

- วันขึ้นปีใหม่ ทำบุญตักบาตร ฟังธรรมเทศนา
- ประเพณีสงกรานต์ ทำบุญตักบาตร สรงน้ำพระ รดน้ำผู้สูงอายุ
- ประเพณีอาบน้ำพระนารายณ์ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ของทุกปี
- ประเพณีสวดหมูบ้าน จบปี จบเดือน
- ประเพณีวันรับตายาย (รับเปรต) วันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๐ เชื่อว่าเป็นวันที่ยมทูตปล่อยวิญญาณ

บรรพบุรุษมารับส่วนบุญจากลูกหลาน จึงทำพิธีรับวิญญาณ

- ประเพณีวันส่งตายาย (ส่งเปรต) วันแรม ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๐ (หลังวันรับ ๑๕ วัน) เชื่อว่าเป็นการส่งวิญญาณบรรพบุรุษกลับ ชาวบ้านจึงให้ความสำคัญมากกว่าวันรับ

- งานชักพระ-ทอดผ้าป่า วันแรม ๑ ค่ำ เดือน ๑๑ คีนวันพระ ๑๕ ค่ำ พระสงฆ์ร่วมกับชาวบ้านทำเรือพนมพระ รถพนมพระ ตกแต่งพุ่มผ้าป่าแล้วร่วมกันแห่

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น มีดังนี้

- ด้านพิธีการทางศาสนา คือ นายจำเนียร จันทร์สิงขรณ์ มีความรู้ความสามารถด้านพิธีการทางศาสนา พิธีการตั้งศาลพระภูมิเจ้าที่ และเป็นหมอฟันบ้านมีความรู้เรื่องการรักษาโรคเรื้อรัง และการปิดขางในเด็ก

- ด้านหมอพื้นบ้านรักษากระดูก คือ นายพล จำนงพันธ์ มีความรู้ความสามารถด้านหมอพื้นบ้านรักษากระดูก ต่อกระดูกตามประเภทของผู้ป่วย เช่น ผู้ป่วยขาหัก แขนหลุด ไหล่หลุด และกระดูกส่วนอื่นๆ ของร่างกายที่หักหรือหลุดจากอุบัติเหตุ

- ด้านช่างตีมีด คือ (๑) นายปลอด จำนงพันธ์ (๒) นายปลอด จำนงพันธ์ (๓) นายสวิง จำนงพันธ์ (๔) นายสมพงษ์ จำนงพันธ์ มีความรู้ความสามารถทักษะด้านการตีมีด

๘.๔ สินค้าพื้นเมือง และของที่ระลึก มีผลิตภัณฑ์ที่น่าสนใจของตำบลศรีวิชัย ได้แก่ ไข่เค็ม ขนมพื้นบ้าน ผลิตภัณฑ์จักสานไม้ไผ่ ผักผลไม้ มะพร้าว น้ำหอม แต่งโมฟุงอ่าว

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ มีแหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๑ แห่ง คือ คลองพุนพินซึ่งเป็นสาขาแม่น้ำตาปี

๙.๒ ป่าไม้ มีพื้นที่ป่าไม้ในชุมชน

๙.๓ ภูเขา มีภูเขาขนาดย่อม ๒ แห่ง คือ เขาศรีวิชัย และเขาพระอานนท์

๙.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

๑๐. อื่น ๆ

โครงสร้างส่วนราชการและข้อมูลอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ คือ (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๒) กองคลัง (๓) กองช่าง และมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ดังนี้

- ฝ่ายบริหาร ได้แก่ (๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย (๒) รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน (๓) เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน

- ฝ่ายนิติบัญญัติ (สภา อบต.) ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย จำนวน ๖ คน

- ฝ่ายข้าราชการประจำ ได้แก่ (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ คน (๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ คน (๓) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดทำทะเบียนคนละผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจ การให้คำปรึกษางานในหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครอง บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๒) กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกไปอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๓) กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบำรุงซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบ ก่อสร้างแก้องค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแล ควบคุม ปรึกษา ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑ วิสัยทัศน์

“องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย บ้านน่าอยู่ คู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เกษตรกรรมมั่นคง ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

๒ ยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การส่งเสริม พัฒนาการท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓ เป้าประสงค์

๑. การคมนาคม มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย
๒. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือนและมีไฟฟ้าสาธารณะครบคลุมทั่วถึง
๓. ประชาชนมีน้ำใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
๔. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
๖. ประชาชนมีความรู้และได้รับการศึกษาที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง
๗. ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์ บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป

๘. ตำบลศรีวิชัยเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เชิงเกษตรกรรม มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต

๙. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของเส้นทางคมนาคมและระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและเชื่อมโยง
๒. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้และมีไฟฟ้าสาธารณะทั่วถึง
๓. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ
๔. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๕. ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
๖. ร้อยละของจำนวนประชาชนที่มีความรู้และได้รับการศึกษาที่เหมาะสม
๗. ร้อยละของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์ บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต

ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในตำบลศรีวิชัย
๙. ค่าคะแนนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. ค่าคะแนนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคมและระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐
๒. คร้วเรือนมีไฟฟ้าใช้และมีไฟฟ้าสาธารณะทั่วถึง ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่
๓. คร้วเรือนมีน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่
๔. คร้วเรือนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนประชาชนในพื้นที่
๖. ประชาชนมีความรู้และได้รับการศึกษาที่เหมาะสม ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนประชาชนในพื้นที่
๗. ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์ บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนประชาชนในพื้นที่
๘. นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในตำบลศรีวิชัยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐
๙. ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในระดับคะแนน ๕ คะแนน
๑๐. ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับคะแนน ๙๐ คะแนน

๒.๖ กลยุทธ์

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมและระบบการระบายน้ำให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยง
๒. พัฒนาสาธารณูปโภค
๓. ส่งเสริมและพัฒนาภาคการเกษตร และการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
๗. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๘. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๙. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยว
๑๑. อนุรักษ์ ป่า ทุ่ง ดูนก และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๓. พัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการองค์กร
๑๔. พัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ไว้ใน ๔ ประเด็น คือ

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ
- ๒) ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาภาคการเกษตร
- ๓) อนุรักษ์โบราณสถาน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔) พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นตำบลน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์จังหวัดสุราษฎร์ธานี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี	ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย
ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ (Logistics Hub)	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร	พัฒนาเศรษฐกิจ	การพัฒนาเศรษฐกิจ
การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	การพัฒนาสังคมปลอดภัยคุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพในการแข่งขัน	๑. ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต ๒. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต
ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน	๑. การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ๒. การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การส่งเสริม พัฒนาการท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการ	การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทยอย่างยั่งยืน	การพัฒนาสังคมปลอดภัยคุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพในการแข่งขัน	๑. การส่งเสริมบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	๑. เส้นทางคมนาคมในพื้นที่บางเส้นทางยังเป็นถนนลูกรังและยังไม่เชื่อมโยงครอบคลุมพื้นที่หมู่บ้านทำให้การเดินทางไม่ได้รับความสะดวกโดยเฉพาะในฤดูฝน	การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเป็นพื้นฐานของการพัฒนาด้านอื่นๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน มีความสะดวก รวดเร็วปลอดภัย
	๒. ขาดแคลนน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคและโดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้งจะรุนแรงมาก	น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้ทั่วถึงและเพียงพอ
	๓. ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลและไฟฟ้าเข้าไม่ถึง	ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ห่างไกลคู่สายไฟฟ้า
	๔. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในบริเวณพื้นที่จุดเสี่ยงที่มีความจำเป็นต้องติดตั้ง	ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนับวันยิ่งรุนแรงขึ้น การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง
	๕. ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดีเนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง	การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำ ถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำได้ดีที่สุด เช่น การสร้างแหล่งกักเก็บน้ำ การสร้างระบบชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ
	๖. การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนอกจากจะใช้ประโยชน์เพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภคแล้ว ยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้และประโยชน์ในด้านต่าง ๆ นานา ๆ นับประการ	การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ จะช่วยให้ชุมชนรู้จักวิธีการหารายได้ ฟังตนเอง ฟังทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่จะเป็นทางออกที่สำคัญของโลกในอนาคต
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๑. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพยังไม่เข้มแข็ง ซึ่งการรวมกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยเพิ่มอำนาจการต่อรองทางการตลาดทำให้สามารถกำหนดราคาสินค้าในราคาที่เหมาะสมได้ไม่ถูกเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง
	๒. ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน	สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การทำเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว อาจทำให้ผลผลิตลดลง
	๓. การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนบางส่วนยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน
	๔. การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	โครงการส่งเสริมต่างๆ ที่รัฐจัดให้กับชุมชนจะประสบความสำเร็จมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจทัศนคติของแต่ละชุมชน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา
๓. ด้านสังคม	๑. ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	โรคระบาดนับวันยังมีเพิ่มมากขึ้น มีเชื้อโรคสายพันธุ์ใหม่ๆ
	๒. ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย	ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาวะทางเศรษฐกิจบีบรัดให้ต้องทำงานหาเงินมาใช้จ่ายในครอบครัวทำให้ไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่สุขภาพอนามัยเท่าที่ควร
	๓. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาวะทางเศรษฐกิจบีบรัดให้ต้องทำงานหาเงินมาใช้จ่ายในครอบครัวทำให้ไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่บุคคลในครอบครัวเท่าที่ควร
	๔. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่มีคุณภาพและทันสมัยที่เหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้	สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้นับเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กว่าจะมีความรู้ก้าวไกลเท่าทันต่อโลกเพียงใด
	๕. ไม่มีสถานที่ที่เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ประชาชนทุกช่วงชีวิตได้ใช้เป็นศูนย์ศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ	การศึกษาตลอดชีวิตเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบศักยภาพของตนเอง
	๖. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง	วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้
	๗. ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบอาชีพมากขึ้น การเล่นกีฬาในอนาคตจะสามารถยึดเป็นอาชีพได้หรือ การกีฬาจะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้ จึงสมควรที่จะมีการสนับสนุนการเล่นกีฬาในทุกรูปแบบ
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง	ปรากฏการณ์เอลนีโญ ทำให้สภาวะอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลง เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ
	๒. ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดี จะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข	ควรจะมีการสร้างระบบบริหารจัดการ การกำจัดขยะอย่างถูกวิธี โดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากนับวันปริมาณขยะที่กำลังจัดยาก ขยะมีพิษมีจำนวนมากขึ้น
	๓. สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติและแหล่งโบราณสถาน ในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก	การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์จะเป็นที่นิยมมากขึ้น สมควรที่จะมีการพัฒนาหรือดัดศักยภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ได้นำข้อมูลปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา มาวิเคราะห์เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วน ตำบลศรีวิชัย เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อ การพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ “SWOT analysis” เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ดังนี้

๑) จุดแข็ง (Strength = S)

- สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยเป็นที่ราบลุ่มและมีแหล่งน้ำธรรมชาติ เหมาะสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และมีโบราณสถานสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

- องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย มีเขตพื้นที่ความรับผิดชอบไม่กว้างมากนัก ทำให้ง่ายแก่การบริหาร จัดการและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

- ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

- การเมืองในพื้นที่ไม่มีความรุนแรง ประชาชนในพื้นที่อยู่กันแบบเครือญาติ

- มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในรูปแบบของเวทีประชาคม รวมถึงการจัดกิจกรรมงาน ประเพณี และกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๒) จุดอ่อน (Weakness = W)

- รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยจัดเก็บเองมีน้อย ซึ่งรายได้ส่วนใหญ่เป็นงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลาง จึงทำให้มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ ทำให้การพัฒนาไม่ครอบคลุมใน ทุกด้าน ทำให้ประชาชนได้รับบริการและการช่วยเหลือต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง

- สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยเป็นที่ราบลุ่ม ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมบ่อยครั้ง และในช่วงฤดูแล้งก็เกิดปัญหาขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญต่อการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ การบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวภายในชุมชน รวมถึงกระบวนการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร

- มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และบุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจใน กฎระเบียบและข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนขาดความรู้ความชำนาญในด้านเทคโนโลยี สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน

- ขาดอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและทันสมัยสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์สำหรับใช้ในการ ปฏิบัติงานที่มีอยู่ไม่เพียงพอ

๓) โอกาส (Opportunities = O)

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดหลักการกระจายอำนาจไว้ โดยรัฐจะต้องให้ความสำคัญ เป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และ ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจแก่ท้องถิ่นในการจัดการระบบบริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของ ประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ ท้องถิ่น

- รัฐบาลให้ความสำคัญของหลักเศรษฐกิจพอเพียง และการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ ด้านการเกษตร

๔) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- รัฐบาลและนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย จึงทำให้แนวทางการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง
- การจัดสรรงบประมาณมีความล่าช้า และระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน
- ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่สนใจให้ข้าราชการถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพไม่ชัดเจน สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับและความเป็นธรรม ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง
- ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้นแต่ไม่มีงบประมาณและบุคลากรมารับในการปฏิบัติงาน
- ภาวะเศรษฐกิจผันผวนไม่แน่นอน ซึ่งส่งผลต่อการค้าการลงทุนในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหาด้านการเกษตร เช่น ภาวะน้ำมันแพง ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เป็นต้น
- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑) ด้านเศรษฐกิจ ภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน “ปัญหาค่าครองชีพสูง” ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต รายจ่ายไม่สอดคล้องกับรายได้ที่ได้รับมา ขณะที่การเพิ่มขึ้นของรายได้อาจยังไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันเท่าที่ควร รวมถึงสภาพของภาคการส่งออกที่ยังได้รับผลกระทบจนทำให้ไม่สามารถฟื้นตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกที่ยังผันผวนสูง ขณะที่การส่งออกยังคงหดตัว ราคาพืชผลทางการเกษตรแม้จะปรับตัวดีขึ้นแต่ก็ยังทรงตัวอยู่ในระดับต่ำ ทำให้ไม่สามารถไปเพิ่มความเชื่อมั่นในการใช้จ่ายของผู้บริโภคได้ เหล่านี้ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่บั่นทอนความเชื่อมั่นโดยรวมของประเทศไทย แต่อย่างไรก็ตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกน่าจะเริ่มปรับตัวดีขึ้นอย่างต่อเนื่องบนเงื่อนไขที่ว่าสถานการณ์ความผันผวนของเศรษฐกิจโลกคลี่คลายลง และประสิทธิภาพการใช้จ่ายและการลงทุนของภาครัฐเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้ฟื้นตัวเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยหลายปัจจัยที่เมื่อพิจารณาแล้วจะค่อนข้างเป็นผลดีกับเศรษฐกิจไทยในระยะต่อไป โดยเฉพาะการใช้จ่ายและการลงทุนของภาครัฐ และการท่องเที่ยวที่ยังขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศได้อย่างมีนัยสำคัญ

๒) ด้านสังคม ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรครั้งสำคัญคือการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แนวโน้มสังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั่วโลก เมื่อมีผู้สูงอายุมากขึ้นทำให้ปัจจัยการผลิตทางด้านแรงงานลดลงการออมลดลง รัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นเพื่อดูแลและปฐมพยาบาลผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้การลงทุนลดลงรายได้ประชาชาติลดลง ทั้งนี้การที่แรงงานลดลงอาจแก้ไขโดยการนำเทคโนโลยีเครื่องจักรมาใช้ทดแทนแรงงานคนหรือใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้น หากไม่มีการเตรียมความพร้อมการจัดสรรทรัพยากรแรงงานที่จะลดลงจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้รายได้ประชาชาติลดลงได้ ดังนั้นการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โครงสร้างของประชากรเปลี่ยนแปลงไปมีสัดส่วนของผู้สูงอายุมากขึ้นย่อมทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมและมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาที่ผ่านมา ได้ระดมใช้ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะที่ดิน ป่าไม้ แหล่งน้ำ ทรัพยากรชายฝั่งทะเล ทรัพยากรธรณี ในอัตราที่สูงมาก และเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ จนมีผลทำให้ทรัพยากรธรรมชาติเหล่านี้ เกิดการร่อยหรอ และเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเริ่มส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตของประชาชนในชนบท ที่ต้องพึ่งพาทรัพยากรเป็นหลักในการยังชีพ ได้แก่ ทรัพยากรป่าไม้ ทรัพยากรที่ดิน ทรัพยากรแหล่งน้ำ เป็นต้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

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

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- (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))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

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

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

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

๕.๒ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล (โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ</p> <p>(๑) มีการจ้างเหมาบริการเก็บขนขยะมูลฝอยสำหรับพื้นที่ภายในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพของ</p>	<p>- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ</p> <p>(๑) การเก็บขนและกำจัดขยะมูลฝอย ขาดประสิทธิภาพ ทางด้านการบริหารจัดการ ทั้งจากต้นทุนและปลายทาง รวมทั้ง การขาดศักยภาพการกำจัดขยะมูลฝอยแบบครบวงจร ทั้งทางด้านการบริหารจัดการ , พื้นที่ดำเนินการ, บุคลากร , วัสดุ-อุปกรณ์ และงบประมาณ ตลอดจน การกระบวนกรมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะจากภาคประชาชน ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม และสุขภาพของประชาชน</p>
<p>- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความสามารถในการประสานงานในหน้าที่ รวมทั้ง ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๒) มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างและจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ รวมทั้ง มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ</p> <p>(๓) มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน และมีระบบติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ โดยการนำระบบ</p>	<p>- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรบางส่วนเป็นประชาชนนอกพื้นที่ จึงมีการโอน (ย้าย) เพื่อกลับภูมิลำเนาบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และขาดความต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร</p> <p>(๒) บุคลากรบางตำแหน่งยังขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ยังขาดทักษะความคิดริเริ่มใน</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำและติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลรวมทั้ง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ</p> <p>(๔) สถานที่ปฏิบัติงานได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>(๕) การให้ความรู้ความเข้าใจ , เร่งรัดและสำรวจภาษีอย่างเคร่งครัดเพิ่มมากขึ้น</p> <p>(๖) การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานจัดทำงบประมาณ</p> <p>(๗) บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้ง งานรักษาความสงบภายใน (งานเทศกิจ) ในเบื้องต้นได้ ตลอดจน มีการจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง</p> <p>(๘) ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้ง (รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการแต่งตั้ง) มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตลอดจน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง</p> <p>(๙) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ , ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e - plan) , ระบบบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e - laas) ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e - GP) เป็นต้น</p>	<p>การเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ และภาษาต่างประเทศที่จำเป็น</p> <p>(๓) แผนพัฒนาท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความโครงการ/กิจกรรม/ความต้องการของประชาชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งเกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคลากร วัสดุ - อุปกรณ์ หรือระบบสื่อประชาสัมพันธ์สำหรับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนยังขาดประสิทธิภาพและยังไม่ทั่วถึง</p> <p>(๔) สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน วัสดุ - อุปกรณ์ชำรุดเสียหาย ไม่ทันสมัย รวมทั้ง ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนผู้มารับบริการที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน</p> <p>(๕) การจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง</p> <p>(๖) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเพื่อรองรับการขยายตัวเป็นชุมชนที่อยู่อาศัยหรือเป็นชุมชนท่องเที่ยว</p> <p>(๗) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อเกิดเหตุสาธารณภัย เนื่องจากขาดแคลนเจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครที่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอ ตลอดจน อัตราค่าจ้างที่มีไม่เพียงพอในการเฝ้าระวัง หรือการให้ความช่วยเหลือประชาชนและนักท่องเที่ยวได้อย่างทั่วถึง รวมทั้ง ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ขยะมูลฝอยตกค้าง , การขาดวินัยจราจร , สุนัข/แมวจรจัด , การต่อเติมอาคารผิดกฎหมาย, การจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ เป็นต้น</p> <p>(๘) อุปกรณ์ - เครื่องมือ และยานพาหนะ สำหรับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ขาดความทันสมัยและไม่เพียงพอกับความต้องการ</p> <p>(๙) ระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานขาดเสถียรภาพ ทำให้การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>- ด้านสังคม</p> <p>(๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งมีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ บุคลากร และหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษาระดับปฐมวัย พร้อมทั้งมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้การบริการด้านการศึกษแก่เด็กก่อนวัยเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๒) มีการสนับสนุนการบริการสาธารณสุขให้ประชาชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๓) กลุ่มผู้นำชุมชน และกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ กลุ่มสาธารณสุข ได้รับการสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>(๔) มีการดูแลและการสงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการและผู้ยากไร้ ตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่รัฐบาลกำหนดอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง</p> <p>(๕) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชน ด้านการให้ความรู้ อาคารสถานที่หรืออุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น โดยการสนับสนุนกลุ่มหรือชมรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยและลดการแพร่ระบาดของยาเสพติด</p>	<p>- ด้านสังคม</p> <p>(๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคับแคบ อาคารบางส่วนชำรุดทรุดโทรม ขาดความปลอดภัย และไม่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กเล็ก รวมทั้ง ยังขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ-เครื่องใช้ ที่เหมาะสมต่อเด็กก่อนวัยเรียน</p> <p>(๒) ประชาชนหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องของทางราชการ</p> <p>(๓) การให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้ง ยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่เขตรับผิดชอบ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร</p> <p>(๔) การติดตามดูแลสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ยากไร้ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลัง</p> <p>(๕) ประชาชนและเยาวชนขาดการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางการกีฬาและนันทนาการ โดยการจัดตั้งศูนย์ออกกำลังกายหรือศูนย์กีฬา รวมทั้ง การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มประชาชนหรือเยาวชนที่เกิดจากความรู้อาจไม่ถึงการณ์ ซึ่งอาจทำให้ประชาชนหรือเยาวชนถูกชักจูงหรือมั่วสุมกับยาเสพติด และส่งผลให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเขตพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น</p>
<p>- ด้านแหล่งน้ำ</p> <p>(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านการพัฒนาแหล่งน้ำที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมการเกษตรและเพื่ออุปโภค-บริโภคอย่างทั่วถึง</p>	<p>- ด้านแหล่งน้ำ</p> <p>(๑) ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาน้ำท่วมขัง เนื่องจากคูคลอง หรือท่อระบายน้ำภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ มีวัชพืชหรือขยะอุดตัน และระบบระบายน้ำมีขนาดเล็ก ทำให้การระบายน้ำขาดประสิทธิภาพ</p>
<p>- ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) การสร้างความเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มเกษตรกรต่าง ๆ ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) ประชาชนและเกษตรกรขาดการส่งเสริมและพัฒนาด้านการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือด้านอุตสาหกรรมเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางการเกษตร</p> <p>(๒) มีกลุ่มอาชีพหรือองค์กรไม่ครบทุกหมู่บ้าน/ชุมชน รวมทั้ง สมาชิกมีจำนวนน้อยทำให้กลุ่มหรือองค์กรขาดความเข้มแข็ง</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับการจัดวางผังเมือง เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของเมืองและจังหวัด</p> <p>(๒) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลักและถนนสายรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัว</p> <p>(๓) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>(๓) ขาดแคลนงบประมาณด้านการส่งเสริมพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่น</p> <p>- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) พื้นที่สาธารณะทั้งที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นมีจำนวนจำกัด ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอหรือไม่ได้มาตรฐาน</p> <p>(๒) การดำเนินการโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคมและไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมในเขตพื้นที่ โดยเฉพาะเส้นทางเชื่อมโยงเฉพาะแห่ง แหล่งชุมชนหรือแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ รวมทั้ง การดำเนินการอนุญาตสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาเนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินการจัดวางผังเมือง</p> <p>(๓) เครื่องจักรกล วัสดุ - อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ และมีสภาพชำรุดไม่ทันสมัย ทำให้ต้องบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>(๑) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดงานด้านการศึกษาของท้องถิ่น</p> <p>(๒) มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง จัดสรรงบประมาณและขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวตลอดทั้งปี</p>	<p>- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>(๑) การดำเนินการจัดสรรงบประมาณ/โครงการด้านการศึกษายังไม่ครอบคลุมทุกศาสนา</p> <p>(๒) ขาดการบริหารจัดการและงบประมาณด้านการท่องเที่ยวให้มีความเชื่อมโยงทั้งในระดับท้องถิ่น/ระดับจังหวัด/ระดับภูมิภาค/ระดับประเทศ รวมทั้งขาดสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อให้บริการนักท่องเที่ยว เช่น อาคาร/สถานที่จอดรถ ห้องสุขาสาธารณะ รถสุขาเคลื่อนที่ เป็นต้น</p> <p>(๓) ขาดระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและนักท่องเที่ยว</p>

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ</p> <p>(๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และหลากหลาย ได้แก่ ทรัพยากรแหล่งน้ำ ทรัพยากรป่าชายเลน ทรัพยากรสัตว์น้ำ เหมาะสมสำหรับเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยหรือแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์</p> <p>(๒) มีกลุ่มหรือองค์กรภาคเอกชนช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ</p> <p>(๑) สภาพแหล่งน้ำสาธารณะหรือแหล่งน้ำตามธรรมชาติ โดยเฉพาะลำคลองและทะเล เกิดมลภาวะน้ำเสีย โดยคุณภาพของน้ำในลำคลองและทะเลมีการปนเปื้อนของมลพิษเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากประชาชนและผู้ประกอบการไม่มีการดำเนินการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะหรือ</p>

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
	<p>แหล่งน้ำตามธรรมชาติ</p> <p>(๒) สภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติทั้งบนบก และในทะเล ได้แก่ พื้นที่ป่าต้นลำธาร ป่าชายเลน ร่องน้ำสาธารณะ ชายฝั่งทะเล เกิดความเสื่อมโทรม เนื่องจากถูกบุกรุกทำลาย เพื่อพัฒนาเป็นพื้นที่เกษตรกรรม แหล่งท่องเที่ยว และที่อยู่อาศัย โดยไม่คำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้ง ขาดการบริหารจัดการที่ดี และหน่วยงานของรัฐขาดแคลนบุคลากร</p> <p>(๓) การปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของภารกิจด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและสิ้นเปลืองงบประมาณ</p> <p>(๔) ประชาชนและนักท่องเที่ยวขาดความตระหนักและมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) ความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศและการสื่อสารเทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>(๒) รัฐบาลมีนโยบายการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดบทบาท ภารกิจ หน้าที่ รวมทั้งงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจที่จะถ่ายโอนไว้อย่างชัดเจน รวมทั้ง การกำกับดูแล และตรวจสอบ โดยราชการส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และหน่วยงานตรวจสอบต่าง ๆ ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการประชาชน</p> <p>(๓) ประชาชนให้ความสำคัญและตระหนักในการมีส่วนร่วมด้านการเมือง - การบริหารเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งด้านสิทธิและหน้าที่ในการเลือกตั้งทุกระดับ</p> <p>(๔) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งจากภายในและภายนอกพื้นที่มีความพร้อมและมีความสนใจในการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสาธารณภัยตามที่ได้รับการร้องขอ</p> <p>(๕) ประชาชนสามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ตหรือระบบสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของ</p>	<p>- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) การกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เนื่องจากการขาดเสถียรภาพทางการเมือง และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ</p> <p>(๒) กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง รวมทั้ง การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ การสนับสนุนล่าช้า ทำให้การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว หรือไม่สามารถดำเนินการได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>(๓) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในการชำระภาษี และการจัดเก็บภาษายังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบจำนวนมาก</p> <p>(๔) ประชาชนขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่เพื่อการชลประทานและผลิตน้ำประปาให้เพียงพอกับความ ต้องการของประชาชน</p> <p>(๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน หากเกิดเหตุภัยจากสาธารณภัย อาชญากรรม และการก่อการร้าย เนื่องจากขาดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ประชาชนและนักท่องเที่ยวขาดความรู้และความตระหนักด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างเพียงพอ</p> <p>(๖) ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง - การบริหาร ทำให้ขาด</p>

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>หน่วยงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและทั่วถึงตลอดเวลาทั้งจากเครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ต่างๆ</p>	<p>ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ปัญหา-อุปสรรค หรือแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๗) การถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินของประชาชนบางพื้นที่ยังขาดความชัดเจน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน หรือภาคเอกชน</p> <p>(๘) ประชาชนบางส่วนไม่สามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากไม่มีความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือไม่ได้มีการเชื่อมต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือระบบอินเทอร์เน็ตกับอุปกรณ์หรือเครื่องมือสื่อสาร</p>
<p>- ด้านสังคม</p> <p>(๑) รัฐบาลมีนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ประชาชนและเยาวชนมีโอกาสทางการศึกษา และได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมมากยิ่งขึ้น</p> <p>(๒) มีสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>(๓) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสะดวก และทันสมัย ทำให้การศึกษา หรือการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วเพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชนและเยาวชน</p> <p>(๔) ประชาชนบางกลุ่มมีความตระหนักถึงความสำคัญการรักษาสุขภาพอนามัย ตลอดจน มีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างจริงจังและหลากหลาย เช่น ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมหรือกลุ่มกีฬาต่างๆ</p> <p>(๕) รัฐบาลหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชนให้ความสำคัญในการรณรงค์ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเข้มงวดและต่อเนื่อง</p> <p>(๖) มีศูนย์บริการสาธารณสุขของรัฐและของเอกชนให้บริการดูแลสุขภาพพยาบาลแก่ประชาชนและนักท่องเที่ยวเบื้องต้นที่ครอบคลุมและทันสมัย</p> <p>(๗) รัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากไร้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง หน่วยงานภาคเอกชน</p>	<p>- ด้านสังคม</p> <p>(๑) สถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบขาดแคลนบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุ - อุปกรณ์การเรียนการสอนและยังไม่ครบทุกระดับการศึกษา ทำให้ขาดประสิทธิภาพและศักยภาพด้านการศึกษา รวมทั้ง ประชาชนและเยาวชนขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการอ่านและการเรียนรู้ เนื่องจากยังไม่มีห้องสมุดประชาชน</p> <p>(๒) ประชาชนและเยาวชนไม่ได้รับความสะดวกในการใช้ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ทำให้ขาดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลอดจน ขาดช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเผยแพร่ความรู้และสารสนเทศต่าง ๆ รวมทั้ง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารขาดการกลั่นกรองหรือตรวจสอบความเหมาะสมหรือความถูกต้อง</p> <p>(๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและความเอาใจใส่เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และขาดการสนับสนุนการรวมกลุ่มด้านการสร้างเสริมสุขภาพเนื่องจากการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิธีการป้องกันและคำแนะนำในการป้องกันโรคยังไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง อีกทั้ง ยังขาดแคลนบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจหรือมีความเชี่ยวชาญในการเฝ้าระวังหรือควบคุมโรคติดต่อ ซึ่งอาจทำให้มีการแพร่ระบาดของโรคเกิดขึ้นได้</p> <p>(๔) ประชาชนและเยาวชนขาดความตระหนักถึงพิษภัยหรือโทษของยาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p>(๕) ประชากรแฝง แรงงานต่างด้าว และนักท่องเที่ยว</p>

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้ามาประสานงานและสนับสนุนร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน</p> <p>(๘) ประชาชนและเยาวชนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายตลอดจน มีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมด้านกีฬาอย่างจริงจังและหลากหลาย เช่น ชมรมกีฬาประจำหมู่บ้าน ชมรมหรือกลุ่มกีฬาต่าง ๆ</p>	<p>เข้ามาอยู่อาศัย ประกอบอาชีพ และเดินทางมาท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น ทำให้การส่งเสริมหรือใช้จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมรวมทั้ง อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุข และปัญหาอาชญากรรม</p> <p>(๖) ขาดแคลนบุคลากรด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ และการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากไร้</p> <p>(๗) สภาพพื้นที่ที่มีความเหมาะสมสำหรับก่อสร้างเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยมีจำนวนน้อย และราคาสูง เนื่องจากอยู่ใกล้ชุมชนเมือง สภาพภูมิศาสตร์เป็นที่ราบ และมีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่าน ประชาชนได้รับความสะดวกในการคมนาคมขนส่งทางรถยนต์</p> <p>(๘) ประชาชนและเยาวชนขาดแคลนสวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย หรือสถานที่จัดกิจกรรมด้านสันทนาการที่มีมาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้ประชาชนและเยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ไม่มั่วสุมกับอบายมุขหรือยาเสพติด</p>
<p>- ด้านแหล่งน้ำ</p> <p>(๑) สภาพภูมิประเทศมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติจำนวนหลายแห่งและครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่ ทำให้ประชาชนและเกษตรกรมีแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง</p>	<p>- ด้านแหล่งน้ำ</p> <p>(๑) ประชาชนขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่ที่เพียงพอและแหล่งกักเก็บน้ำมีขนาดเล็ก รวมทั้ง คุulongตันเขิน ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และพืชผลทางการเกษตรเสียหาย</p>
<p>- ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) รัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาทางด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจและพัฒนารายได้ให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๒) ประชาชนและเกษตรกรมีการนำวัตถุดิบทางการเกษตรในพื้นที่มาพัฒนาเพื่อสร้างอาชีพได้หลากหลาย</p> <p>(๓) มีทรัพยากรแหล่งน้ำธรรมชาติ ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตรอย่างทั่วถึง</p> <p>(๔) เกษตรกรมีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจระดับประเทศ (ปาล์มน้ำมัน ยางพารา) และพืชชนิดอื่น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดรายได้อย่างยิ่งยวด</p> <p>(๕) นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด/อำเภอ ที่สนับสนุน</p>	<p>- ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจการเกษตร หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรเป็นหลัก รวมทั้ง สถานการณ์ของโลกและประเทศ ทำให้การขยายตัวของสภาพเศรษฐกิจยังขาดความแน่นอน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน อีกทั้งสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่ได้รับการอนุรักษ์หรือส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ</p> <p>(๒) อัตราค่าครองชีพสูง เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นพื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ต้องพึ่งพาสินค้าทั้งอุปโภคและบริโภคจากพื้นที่อื่น มีต้นทุนสำหรับการขนส่งและสภาพสังคมเป็นชุมชนเมืองมากขึ้น ประชาชน</p>

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๖) สภาพพื้นที่เป็นที่ราบ ที่ราบเชิงเขา และที่ราบชายฝั่งทะเล รวมทั้ง มีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่าน ทำให้มีความหลากหลายในการประกอบอาชีพ (เกษตรกรรม ปศุสัตว์ อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว) ซึ่งทำให้เป็นแหล่งผลิตที่สามารถเลี้ยงดูชุมชนได้ ไม่ต้องพึ่งพาชุมชนอื่น</p> <p>(๗) ประชาชนมีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง โดยมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม (พืชเศรษฐกิจ และประมงชายฝั่ง) รวมทั้ง ผู้ประกอบการภาคธุรกิจเอกชนมีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาด้านการลงทุน ตลอดจน การเข้ามาลงทุนธุรกิจด้านการเกษตร</p> <p>(๘) มีสถานประกอบการในการรองรับและจำหน่ายสินค้าร้านอาหาร โรงแรม/ที่พัก และสถานบริการประเภทต่างๆ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งมีมาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและนักท่องเที่ยว</p> <p>(๙) ประชากรแฝง และแรงงานต่างด้าว นักท่องเที่ยวเข้ามาอยู่อาศัย ประกอบอาชีพ เดินทางมาท่องเที่ยว และแวะพักระหว่างเดินทางท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจและเกิดการกระจายรายได้ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>จากพื้นที่อื่นให้ความสนใจและอพยพเข้ามาอยู่อาศัยและประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น ทำให้การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก</p>
<p>- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) ประชาชน หน่วยงานภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐทุกระดับให้ความสำคัญ และมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและการผังเมืองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๒) มีหน่วยงานที่ดำเนินกิจการด้านการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมอยู่ในเขตพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ระบบการสื่อสารอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกมากขึ้น</p> <p>(๓) สภาพภูมิประเทศมีความอุดมสมบูรณ์และมีความสวยงาม ทั้งจากชายฝั่งทะเล ป่าชายเลน และลำคลอง ซึ่งสามารถดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่มีที่สวยงามและศักยภาพ</p>	<p>- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) สภาพพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็นที่ราบชายฝั่งทะเล ทำให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพประมงชายฝั่ง ไม่สามารถใช้เส้นทางคมนาคมทางน้ำสำหรับขนส่งผลผลิตทางการเกษตรหรือสัตว์น้ำ เนื่องจากทะเลมีคลื่นลมแรง เรือประมงไม่สามารถออกจากฝั่งได้</p> <p>(๒) การดำเนินการรังวัดตรวจสอบพื้นที่สาธารณะประโยชน์ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขาดความชัดเจนของเอกสารหลักฐาน</p> <p>(๓) แนวริมฝั่งลำคลองและแนวชายฝั่งทะเลถูกกัดเซาะทำให้สภาพภูมิทัศน์ของตลิ่งและชายหาดขาดความสวยงามในการท่องเที่ยว รวมทั้ง อาจเกิดความเสียหายแก่อาคารบ้านเรือนหรือสิ่งปลูกสร้างของผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป เนื่องจากพื้นที่สาธารณะ พื้นที่ป่าไม้และป่าชายเลนถูกบุกรุก</p>

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>(๔) มีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่านและอยู่ใกล้กับตัวเมือง ทำให้สามารถรองรับการเจริญเติบโตและการขยายตัวของเมืองได้</p> <p>(๕) มีท่าเทียบเรือขนาดเล็กสำหรับอำนวยความสะดวกด้านการคมนาคมขนส่งทางน้ำให้แก่ประชาชน เกษตรกร และนักท่องเที่ยวอย่างเหมาะสม</p>	<p>ทำลาย รวมทั้ง จากความแปรปรวนของสภาพอากาศ</p> <p>(๔) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สินเมื่อเกิดภัยสึนามิ เนื่องจากมีการก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัย บริเวณชายฝั่งทะเล และยังไม่มียระบบเตือนภัยสึนามิในพื้นที่เขตรับผิดชอบ</p> <p>(๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งไม่ได้รับความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง หากเกิดเหตุแผ่นดินถล่ม เมื่อฝนตกหนัก เนื่องจากมีการก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัย และมีเส้นทางคมนาคม ซึ่งเป็นพื้นที่ราบลุ่ม</p> <p>(๖) ความหนาแน่นของชุมชนมีความหนาแน่นมากขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว และการจัดวางผังเมือง รวมทั้ง มลพิษต่าง ๆ เนื่องจากยังไม่มีมาตรการจัดวางระบบผังเมืองอย่างเป็นระบบ</p>
<p>- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>(๑) ประชาชนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกทางศาสนา หรือเชื้อชาติ รวมทั้ง ประชาชนเริ่มมีความตระหนักหรือหวงแหน และมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นมากขึ้น</p> <p>(๒) มีหน่วยงาน สถาบันทางศาสนา หรือศาสนาสถานที่สำคัญ และสามารถให้ประชาชนประกอบศาสนกิจได้อย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสม</p> <p>(๓) ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่มีความโดดเด่น หลากหลาย และมีชื่อเสียงทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ และมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ในระดับจังหวัดและระดับประเทศ</p> <p>(๔) มีสภาพภูมิศาสตร์ และสภาพทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่มีความอุดมสมบูรณ์ หลากหลาย และมีความสวยงาม ทำให้เอื้อต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และสนับสนุนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพสูงขึ้น</p> <p>(๕) มีหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวที่ให้บริการ และให้ความช่วยเหลือนักท่องเที่ยว รวมทั้ง มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวของท้องถิ่นซึ่งมีความ</p>	<p>- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>(๑) ประชาชนมีความเชื่อ และหลงใหลในด้านวัตถุนิยมมากขึ้น ทำให้ขาดศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดี ตลอดจนขาดความตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>(๒) ศาสนาสถานยังมีไม่ครอบคลุมทุกศาสนา ประชาชนบางกลุ่มไม่สามารถประกอบศาสนกิจได้ตามความจำเป็น รวมทั้ง ขาดผู้สืบทอดหรือผู้ถ่ายทอดเกี่ยวกับด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p> <p>(๓) วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไม่ได้รับการสืบสานอนุรักษ์ ปกป้อง บำรุงรักษา และขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ซึ่งส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคีของประชาชน เนื่องจากขาดความตระหนักและการมีส่วนร่วมจากประชาชน</p> <p>(๔) จำนวนผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวหรือมัคคุเทศก์ หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในท้องถิ่นมีจำนวนค่อนข้างน้อย ทำให้ขาดศักยภาพการส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมทั้ง ขาดการประสานงานหรือบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่เขตความรับผิดชอบ</p> <p>(๕) ประชาชน ผู้ประกอบการ หรือบุคลากรภาคบริการด้านการท่องเที่ยวยังขาดทักษะหรือความพร้อมด้านวิชาชีพและภาษาต่างประเทศ รวมทั้ง ขาดจิตสำนึกด้านการบริการให้แก่นักท่องเที่ยว โดยการ</p>

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ จังหวัด กลุ่มจังหวัด ภูมิภาค และระดับประเทศ</p> <p>(๖) มีสถาบันการศึกษาหรือหลักสูตรการศึกษา ระดับอุดมศึกษาภายในจังหวัด ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาและส่งเสริมการบริการหรือธุรกิจการท่องเที่ยว รวมถึง สนับสนุนความพร้อมในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว</p>	<p>เอาเปรียบนักท่องเที่ยวของผู้ประกอบการบางราย ซึ่งมุ่งเน้นรายได้เป็นหลักมากกว่ามุ่งเน้นการบริการที่ประทับใจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยว</p> <p>(๖) แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เช่น โบราณสถาน เกิดความเสื่อมโทรม ขาดการบำรุงดูแลรักษาอย่างเพียงพอ และถูกต้องเหมาะสม</p>

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

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

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

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

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

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖ (๑๕))

- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ

และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

- (๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

- (๒๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ

ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริม การท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุม โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งาน คุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวช ปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่ง ปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัคร สาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนด มาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบ คุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้าน การเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และ สารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสาน การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานจัดทำ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและ ประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษางาน ส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษางานการศึกษา งาน บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งาน กิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดทำกองการ เจ้าหน้าที่) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนา ระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัด ระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งาน

ฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่ล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาลงานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งาน

ช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	*งานบริหารงานทั่วไป -เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) *งานออกแบบและควบคุมอาคาร -นายช่างโยธา อส. (๑) *งานประสานสาธารณูปโภค -คนงานเครื่องสูบน้ำ (๒)
๒.ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบ ภายใน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง
๓.ปัญหาด้านสังคม	๑.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านสังคม ๒.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านวัฒนธรรม	สำนักปลัด อบต.	*งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ครู (๒)

	ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น		-ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๒) *งานพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
๔.ปัญหาทางการศึกษา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	สำนักปลัด อบต.	*งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ครู (๒) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๒)
๖.ปัญหาด้านน้ำในการอุปโภคบริโภค	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านแหล่งน้ำ	๑.สำนักปลัด อบต	*งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
		๒.กองช่าง	*งานก่อสร้าง -นายช่างโยธา อส. (๑)
๗.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	สำนักปลัด อบต.	*งานพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา - พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๓	กองคลัง	๕	
๔	กองช่าง	๓	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	
รวม		๑๘	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๓ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒	(ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๒	กองคลัง	๑	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา
๓	กองช่าง	๐	
รวม		๓	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๓ อัตรา ดังนี้

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

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๒๔ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา
- (๒) พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๒ อัตรา)
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยหมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๗ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล

๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มเติม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงได้มีการปรับปรุงตำแหน่งโดยกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ไปเรียบร้อยแล้ว จึงไม่มีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แต่อย่างไรก็ดี ทั้งนี้ เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. อัตรากำลังลด/ยุบเลิกตำแหน่ง จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ไม่มีอัตรากำลังลด/ยุบเลิกตำแหน่ง เพราะยังมีความจำเป็นต้องการอัตรากำลังคงเดิมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริม การท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนด มาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้าน

การเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และ สารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสาน การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานจัดทำ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและ ประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษางาน ส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษางานการศึกษา งาน บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งาน กิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดทำกองการ เจ้าหน้าที่) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนา ระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัด ระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งาน ฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งาน สงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง

งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่ล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาลงานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน	เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานการเงิน	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

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

ผลการวิเคราะห์ : องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย มีตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๐๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งทั้ง ๑ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปริมาณงานที่ได้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป

(๒) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

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

ผลการวิเคราะห์ : สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนั้น จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
บริหารทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑.๒๑ = ๑	มีคนครอง
	การโรง	พจน.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	การโรง	๑.๖๖ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑

๒. ภารโรง

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๑ = ๑ คน)

๒. ภารโรง (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๖๖ = ๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑.๐๗ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานการเจ้าหน้าที่ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๗ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
นโยบายและ แผน	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ชำนาญการ	๑.๖๙ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานนโยบายและแผน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๖๙ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑.๕๖ = ๑	มีคนครอง
	ครู (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	(ผู้ปฏิบัติ)	๒	ครู (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	๒.๑๘ = ๒	มีคนครอง (เงินอุดหนุน)
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒.๑๒ = ๒	มีคนครอง (เงินอุดหนุน)

จำนวนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ศรีวิชัย (ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

ลำดับ	ชื่อศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ประเภท	จำนวน (คน/อัตรา)				
			นักเรียน	พนักงานครู ที่มี	พนักงานจ้าง ที่มี	พนักงานครู ที่ควรจะมี ตามเกณฑ์	พนักงานครู ที่ต้องกำหนด เพิ่มตามเกณฑ์
๑	อบต.ศรีวิชัย ๑ (บ้านหัวเขา)	ถ่ายโอน	๒๓	๑	๑	๒	-
๒	อบต.ศรีวิชัย ๒ (บ้านทุ่งอ่าว)	ถ่ายโอน	๒๔	๑	๑	๒	-
รวม			๔๗	๒	๒	๔	-

หมายเหตุ : จำนวนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่ควรจะมีตามเกณฑ์ และที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ โดยกำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน ไม่นับรวมจำนวนพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอยู่

ผลการวิเคราะห์ : งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑

๒. ครู เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๙ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๑ (บ้านหัวเขา)

๓. ครู เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๐ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๒ (บ้านทุ่งอ่าว)
๔. ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๑ (บ้านหัวเขา)
๕. ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๒ (บ้านทุ่งอ่าว)

กรอบอัตราปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๕๖ = ๑ คน)
๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.ศรีวิชัย ๑ (บ้านหัวเขา)
๓. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.ศรีวิชัย ๒ (บ้านทุ่งอ่าว) (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๘ = ๒ คน)
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๒ = ๒ คน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.ศรีวิชัย ๑ (บ้านหัวเขา) จำนวน ๑ คน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.ศรีวิชัย ๒ (บ้านทุ่งอ่าว) จำนวน ๑ คน

ตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสองแห่ง เป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนสำหรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำต่อกันเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
สวัสดิการ และพัฒนา ชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑.๒๖ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีพนักงานส่วนตำบล (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๖ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

(๓) กองคลัง (๐๔)

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

ผลการวิเคราะห์ : กองคลัง มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนั้น จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (อัตรากำลัง)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรากำลัง)	หมายเหตุ
การเงิน	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีชำนาญงาน	๑.๒๕ = ๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	๑.๐๑ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานการเงิน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรากำลัง ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรากำลัง คือ ๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๕ = ๑ คน) และ ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๑ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (อัตรากำลัง)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรากำลัง)	หมายเหตุ
บัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑.๒๐ = ๑	ว่าง

ผลการวิเคราะห์ : งานบัญชี มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรากำลัง คือ นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๐ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
พัฒนาและ จัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ชำนาญงาน	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ชำนาญงาน	๑.๓๕ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๕ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
ทะเบียน ทรัพย์สิน และพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญ งาน	๑.๑๑ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๑ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ต่อไป

(๔) กองช่าง (๐๕)

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	- เป็นไปตาม โครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์ : กองช่าง มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนั้น จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (อัตรากำลัง)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรากำลัง)	หมายเหตุ
-ก่อสร้าง -ออกแบบและ ควบคุมอาคาร	นายช่างโยธา อาวุโส	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธาอาวุโส	๑.๓๖ = ๑	มีคนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑.๒๑ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานก่อสร้าง และงานออกแบบและควบคุมอาคาร มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรากำลัง ดังนี้

๑. นายช่างโยธา อาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑

๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๒-๐๐๒-๐๐๑

กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรากำลัง ดังนี้

๑. นายช่างโยธาอาวุโส (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๖ = ๑ คน)

๒. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๑ = ๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (อัตรากำลัง)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรากำลัง)	หมายเหตุ
ประสาน สาธารณูปโภค	คนงานเครื่องสูบน้ำ	พจนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๒	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒.๐๖ = ๒	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานประสานสาธารณูปโภค มีพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรากำลัง คนงานเครื่องสูบน้ำ กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานงานจ้างทั่วไป ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรากำลัง คนงานเครื่องสูบน้ำ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๐๖ = ๒ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ต่อไป

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๙.ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐.ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๑.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๗.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐.คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
๓	กองคลัง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๔	กองช่าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	

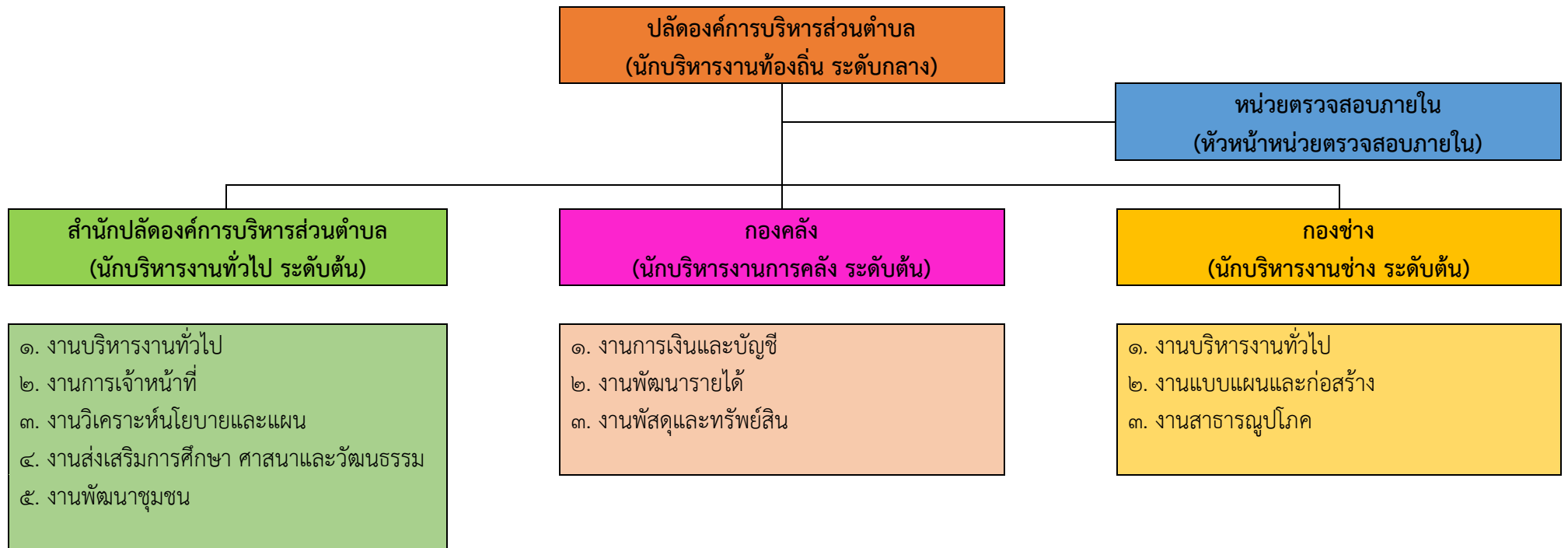
ที่	ชื่อ-สกุล/ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ ต.ค.๖๓) (เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๒ (บ้านทุ่งอ่าว)																				
๙	นางวีไลลักษณ์ ธรรมบำรุง	-	๒๓,๗๘๐	๑	๑	๒๘๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๗,๑๖๐	๑,๐๘๐	๒๘๕,๓๖๐	๓๐๒,๕๒๐	๓๐๓,๖๐๐	เงินอุดหนุน
	ครู																			
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๑ (บ้านหัวเขา)																				
๑๐	นางสาวทัศนีย์ ชมภูแดง	-	๑๓,๔๒๐	๑	๑	๑๖๑,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๓,๘๘๐	๓๐,๖๐๐	๒๓,๐๔๐	๔๖,๙๒๐	๗๗,๕๒๐	อ.บ.ค.
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)																			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๒ (บ้านทุ่งอ่าว)																				
๑๑	นางสาวอารีรัตน์ ภูเปลี่ยน	-	๑๒,๙๑๐	๑	๑	๑๕๔,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๒๔,๐๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๘,๘๐๐	๕๒,๘๐๐	อ.บ.ค.
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)																			
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																				
งานบริหารงานทั่วไป																				
๑๒	นางสาวพิมพ์ น้อยมา	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ภารโรง																			
กองคลัง (๐๔)																				
พนักงานส่วนตำบล																				
๑๓	นางสุจิตรา สามเสาร์	ต้น	๒๙,๖๘๐	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
	ผู้อำนวยการกองคลัง		๓,๕๐๐																	
	(นักบริหารงานการคลัง)																			
พนักงานส่วนตำบล																				
งานการเงินและบัญชี																				
๑๔	-ว่าง-	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
	นักวิชาการเงินและบัญชี																			
๑๕	นางสาวชนิษ ทองแกมแก้ว	ชง..	๑๖,๙๒๐	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	
	เจ้าพนักงานการเงิน																			
	งานพัสดุและทรัพย์สิน																			
๑๖	-ว่าง-	ปจ./ชง.	๒๔,๘๒๕	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	
	เจ้าพนักงานการพัสดุ																			
	งานพัฒนารายได้																			
๑๗	นางสาวอมรรัตน์ พุทธากร	ชง.	๒๓,๓๗๐	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๑,๘๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๐,๔๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้																			
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																				
งานการเงินและบัญชี																				

ที่	ชื่อ-สกุล/ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ ต.ค.๖๓) (เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
(๔)	รวม			๒๔	๒๑	๖,๓๐๐,๑๘๐	๒๙๔,๐๐๐	๒๔	๒๔	๒๔	+ ๑			๓๕๕,๓๒๐	๒๗๗,๔๔๐	๒๕๗,๒๘๐	๖,๑๐๖,๗๔๐	๖,๓๘๕,๑๘๐	๖,๖๔๑,๔๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕																๙๑๖,๐๑๑	๙๕๗,๖๒๗	๙๙๖,๒๑๙	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๗,๐๒๒,๗๕๑	๗,๓๔๑,๘๐๗	๗,๖๓๗,๖๗๙	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๘,๐๙	๒๗,๙๗	๒๗,๗๑	
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕					๒๕,๐๐๐,๐๐๐											๒๕,๐๐๐,๐๐๐	๒๖,๒๕๐,๐๐๐	๒๗,๕๖๒,๕๐๐	

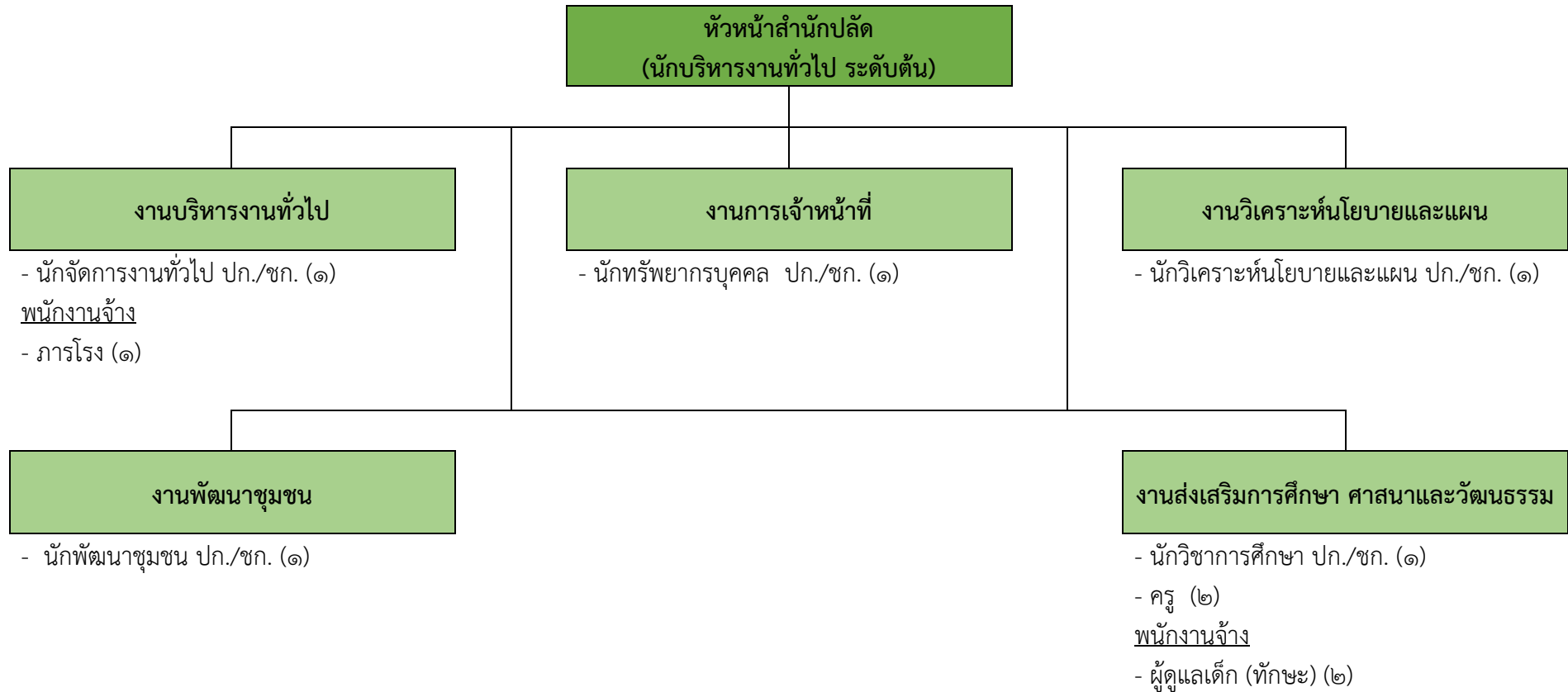
หมายเหตุ ฐานการคำนวณร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ได้ตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔														
ฐานการคำนวณ ปี ๒๕๖๕	=	(๒๕,๐๐๐,๐๐๐	x	๕	%) +	๒๕,๐๐๐,๐๐๐	=	๑,๒๕๐,๐๐๐	+	๒๕,๐๐๐,๐๐๐	=	๒๖,๒๕๐,๐๐๐	บาท
ฐานการคำนวณ ปี ๒๕๖๖	=	(๒๖,๒๕๐,๐๐๐	x	๕	%) +	๒๖,๒๕๐,๐๐๐	=	๑,๓๑๒,๕๐๐	+	๒๖,๒๕๐,๐๐๐	=	๒๗,๕๖๒,๕๐๐	บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อปต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	๔	๑	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒	๑	๑๑

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อปต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๓	-	-	-	-	-	๑	-	-	๖

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่นราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม					กรอบอัตราค่าจ้างใหม่					เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	ประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น		
	พนักงานส่วนตำบล															
๑	นายเจริญฤทธิ์ สุทธางกูร	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๓๙,๑๙๐	๖๗-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๙,๑๙๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)		๖๓๘,๒๘๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																
๒	น.ส.ลลิตดาวัลย์ เอียงเงิน	ศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)	๖๗-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๓,๐๐๐	๖๗-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)			๔๓๘,๐๐๐
	งานบริหารงานทั่วไป															
๓	นายวุฒิพงศ์ จันนาคน	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา)	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๒๙,๖๘๐	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)				๓๕๖,๑๖๐
	งานการเจ้าหน้าที่															
๔	นางประภาพรพรณ เจริญสุข	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๑,๓๔๐	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐*๑๒)				๓๗๖,๐๘๐
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน															
๕	นายสมเดช รักเอียด	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๙,๖๘๐	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)				๓๕๖,๑๖๐
	งานพัฒนาชุมชน															
๖	นางสายจิต พรหมบุตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๕,๙๗๐	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐*๑๒)				๓๑๑,๖๔๐
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม															
๗	น.ส.กนิษฐ์ ธรรมพิทักษ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๕,๐๖๐	๖๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐*๑๒)				๑๘๐,๗๒๐
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล															
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๑ (บ้านหัวเขา)															
๘	น.ส.จารณาภ โภยธนสาร	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓๐-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๙	ครู		ค.ศ.๒	๒๒,๙๘๐	๖๗-๓๐-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๙	ครู		ค.ศ.๒	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐*๑๒)				๒๗๕,๗๖๐ เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๒ (บ้านทุ่งอ่าว)															
๙	นางวิไลลักษณ์ ธรรมบำรุง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓๐-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๐	ครู		ค.ศ.๒	๒๓,๗๘๐	๖๗-๓๐-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๐	ครู		ค.ศ.๒	๒๘๕,๓๖๐ (๒๓,๗๘๐*๑๒)				๒๘๕,๓๖๐ เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีวิชัย ๑ (บ้านหัวเขา)															
๑๐	นางสาวทัศนีย์ ชมภูแดง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก			๑๓,๔๒๐	-	ผู้ดูแลเด็ก			๑๖๑,๐๔๐ (๑๓,๔๒๐*๑๒)				๑๖๑,๐๔๐ เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม					กรอบอัตราค่าจ้างใหม่					เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	ประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น	
	งานสารบัญช														
๒๒	นางธิดา แขวงเสวีต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ			๙,๐๐๐	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๓	น.ส.พนิดา วัจนเทพินทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ			๙,๐๐๐	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
	พนักงานส่วนตำบล														
๒๔	ว่าง		๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕,๕๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕,๕๓๒๐

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ
๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารงานท้องถิ่น	กลาง
	สำนักปลัด			
๒	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น
	งานบริหารทั่วไป			
๓	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.
	งานการเจ้าหน้าที่			
๔	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.
	งานนโยบายและแผน			
๕	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน			
๖	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
๗	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.
๘	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๙	ครู	วิชาการ	-
๙	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๐	ครู	วิชาการ	-
	กองคลัง			
๑๐	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น
	งานบัญชี			
๑๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.
	งานการเงิน			
๑๒	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ			
๑๓	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้			
๑๔	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.
	กองช่าง			
๑๕	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น
	งานก่อสร้าง			
๑๖	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส
๑๗	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)			
๑๘	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท
๑	สำนักปลัด งานบริหารทั่วไป ภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป
๒	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
๓	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
๔	กองคลัง งานการเงิน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๕	กองช่าง งานประสานสาธารณูปโภค คนงานเครื่องสูบน้ำ	พนักงานจ้างทั่วไป
๖	คนงานเครื่องสูบน้ำ	พนักงานจ้างทั่วไป

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ใน

ลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์กรบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจ และเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์กรบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมใน
องค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยที่สร้างความ
โปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและ
เป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ
และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงในทุกกระดับ
โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน
และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น
รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลศรีวิชัยเพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง
มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก
ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยยังกำหนด
ค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ
ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไป
ในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้เกิดบุคลากรในสังกัดปฏิบัติ
ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีคำสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา ยึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาติหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุจริตเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุเมเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน

หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดย
ธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย
สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้าง
เป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้
น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม
จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นใน
สังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิด
ประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึง
ขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม
ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของ
ตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่
นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดย
ยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและ
สังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล
ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อ
ตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย
มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และ
คุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่
การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอด้วย
กฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยโดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยจะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยหรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยจะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก