



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสนอง สร้างเกต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรบัณฑิต
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรันต์
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.ทรัพย์อนันต์	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างของอบต.ทรัพย์อนันต์	๔๘

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
 - สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - รายละเอียดการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕
 - สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๐
-

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทรัพย์อนันต์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม , ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) และรวมทั้งหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยขอความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ก.อบต.จังหวัดชุมพร กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ไว้ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่
เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง
โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (กอบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ
กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน
ตำบลทรัพย์อนันต์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ
แต่งตั้งข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม
อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิก
หน่วยงานที่ไม่จำเป็นตามภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ดังนี้

➤ พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

➤ ลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

➤ พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท ต้ององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง บริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้นโดยมุ่งเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตราที่มีอยู่เป็นปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

➤ สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

➤ กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

➤ กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรันต์ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรันต์

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรันต์สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรันต์ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรันต์สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรันต์เผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรันต์ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรันต์ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรอันันต์ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้กำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรอันันต์ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรอันันต์ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล

➤ ที่ตั้ง

ตำบลทรัพย์อนันต์ เดิมตั้งอยู่ในตำบลคูริง และได้แยกออกมาจากตำบลคูริง เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๓๕ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ตั้งและกำหนดเขตตำบลในท้องที่อำเภอท่าแซะ และอำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๓๕ โดยเดิมมีเขตการปกครองรวม ๑๔ หมู่บ้าน เมื่อมีการแบ่งเขตการปกครองเป็นตำบลทรัพย์อนันต์นั้น สามารถตรวจสอบหมู่บ้านได้ว่ามาจากหมู่บ้านใดบ้าง ในตำบลคูริงดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านนาเมือง	โอนมาจากหมู่ที่ ๑ ตำบลคูริง
หมู่ที่ ๒ บ้านนาหวาน	โอนมาจากหมู่ที่ ๒ ตำบลคูริง
หมู่ที่ ๓ บ้านแก่งเพกา	โอนมาจากหมู่ที่ ๓ ตำบลคูริง
หมู่ที่ ๔ บ้านเกาะอม	โอนมาจากหมู่ที่ ๔ ตำบลคูริง
หมู่ที่ ๕ บ้านนาไคร้งช้าง	โอนมาจากหมู่ที่ ๕ ตำบลคูริง
หมู่ที่ ๖ บ้านทรัพย์อนันต์	โอนมาจากหมู่ที่ ๘ ตำบลคูริง
หมู่ที่ ๗ บ้านทรัพย์สมบูรณ์	โอนมาจากหมู่ที่ ๑๒ ตำบลคูริง

ซึ่งตำบลทรัพย์อนันต์ ก็ได้รับการคัดเลือกซื้อหมู่บ้าน หมู่ที่ ๘ (เดิม) ตำบลคูริง มาเป็นชื่อตำบลทรัพย์อนันต์ ตำบลทรัพย์อนันต์ (ใหม่) มีเขตการปกครองหมู่บ้าน ๗ หมู่บ้าน มีกำนันคนแรกชื่อ นายเลิศ ศรีสุวรรณ

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เดิมเป็นที่ทำการสภาตำบลทรัพย์อนันต์ ซึ่งตั้งเมื่อปี ๒๕๓๘ และเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๓ ตอนที่ ๙ ง หน้าที่ ๓๘) โดยตั้งอยู่ที่ศาลาหมู่บ้านหมู่ที่ ๗ เลขที่ ๘๑ ตำบลทรัพย์อนันต์ ของอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ต่อมาเมื่อวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ได้ย้ายที่ทำการมาตั้งที่หมู่บ้านเกาะอม เลขที่ ๑๑๙ หมู่ที่ ๔ ตำบลทรัพย์อนันต์ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จนถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ห่างจากที่ว่าการอำเภอท่าแซะ ไปทางทิศเหนือประมาณ ๖ กิโลเมตร ห่างจากศูนย์ราชการจังหวัดชุมพรประมาณ ๓๐ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลหงส์เจริญ อำเภอท่าแซะ
ทิศใต้	ติดต่อกับ	คลองตะโกและคลองนาหวานอำเภอท่าแซะ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลทะเลทรัพย์ อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	คลองท่าแซะ อำเภอท่าแซะ

➤ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๐,๓๐๐ ไร่ หรือประมาณ ๓๒.๔๘ ตารางกิโลเมตร

➤ ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์มีสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มมีลำคลองท่าชะไหลผ่านพื้นที่เหมาะต่อการเพาะปลูกและการทำการเกษตร และมีถนนเพชรเกษมตัดผ่านตลอดตอนกลางตามแนวจากเหนือตลอดได้

➤ จำนวนหมู่บ้าน

เป็นหมู่บ้านซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน ๒,๐๑๓ ครัวเรือน ได้แก่

หมู่ที่	๑	บ้านนาเมือง	๑๒๖	ครัวเรือน
หมู่ที่	๒	บ้านนาหวาน	๓๕๔	ครัวเรือน
หมู่ที่	๓	บ้านแก่งเพกา	๒๒๒	ครัวเรือน
หมู่ที่	๔	บ้านเกาะอม	๒๒๓	ครัวเรือน
หมู่ที่	๕	บ้านนาโครงช้าง	๓๘๘	ครัวเรือน
หมู่ที่	๖	บ้านทรัพย์อนันต์	๓๗๒	ครัวเรือน
หมู่ที่	๗	บ้านทรัพย์สมบูรณ์	๑๑๕	ครัวเรือน

➤ ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น	๓,๙๘๖	คน	แยกเป็น
ประชากร ชาย	๑,๘๙๑	คน	
ประชากร หญิง	๒,๐๙๕	คน	

➤ การประกอบอาชีพ

ประชากรในตำบลทรัพย์อนันต์ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร รับจ้าง และรับราชการตามลำดับ โดยมีการปลูกมะพร้าว ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ประชากรบางส่วนประกอบอาชีพรับจ้าง งานบริการและอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่และอำเภอใกล้เคียง นอกจากนี้หลังจากว่างเว้นจากฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตก็จะไปประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปเป็นการชั่วคราว

➤ คำขวัญตำบลทรัพย์อนันต์

“ชุมชนสามัคคี ประเพณีตรุษไทย เกษตรอุตสาหกรรมใหญ่น้ำมันปาล์ม ลือนามเขื่อนท่าชะ”

๒. จุดยืน/ แนวทาง/ เป้าประสงค์ของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ
- ๒) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง
- ๓) พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำและภาชนะกักเก็บน้ำให้มีคุณภาพเพียงพอ
- ๔) การพัฒนาด้านการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานครอบคลุมมีเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๒) พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำ และภาชนะกักเก็บน้ำให้มีประสิทธิภาพ
- ๓) การวางระบบผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในตำบล

๒.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) อนุรักษ์ ป้องกัน พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีสมดุล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๓.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริม/สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ สาธารณสุขและการอนามัย
- ๒) ส่งเสริม/สนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ๓) ส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ๔) จัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีรายได้น้อย

๓.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้ราษฎรมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ทั้งการศึกษา สาธารณสุข สวัสดิการการกีฬาและนันทนาการ อย่างครบถ้วน

๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๔.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ
- ๒) การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๔.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาอาชีพและการยกระดับรายได้ของประชาชนให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

๕.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมการจัดงานรัฐพิธี วันสำคัญทางศาสนาและงานประเพณีต่างๆ
- ๒) ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่ออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป

๖. การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๖.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) การจัดระเบียบสังคมในชุมชน
- ๓) การแก้ไขและป้องกันปัญหาอาชญากรรมในชุมชน
- ๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อความสงบเรียบร้อยในชุมชนและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

๗.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) การพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กร
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวทางระบบประชาธิปไตย
- ๔) ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน
- ๕) การพัฒนาการเมืองภาคประชาชน
- ๖) การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

๗.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร
- ๒) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาองค์กรภาคประชาชน
- ๓) เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี
- ๔) เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๘. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๘.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) การพัฒนากลุ่ม อปท.ที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน
- ๒) การส่งเสริมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคม
- ๓) การส่งเสริมด้านการค้าและการลงทุน
- ๔) การส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว
- ๕) การส่งเสริมด้านการศึกษา
- ๖) การส่งเสริมด้านการสาธารณสุข
- ๗) การส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม
- ๘) การส่งเสริมด้านอัตลักษณ์

๘.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ครอบคลุม
- ๒) ส่งเสริมการจัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ประชาชน ส่วนใหญ่ใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศเพื่อนบ้านในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) ส่งเสริมอัตลักษณ์ของตนเองและการเรียนรู้อัตลักษณ์ของประเทศเพื่อนบ้าน
“รู้เขา รู้เรา”

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ว่ามีปัญหอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนภายในหมู่บ้าน ยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ สะพาน ท่อลอดเหลี่ยม ยังไม่เพียงพอยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๓ งบประมาณไม่เพียงพอกับการก่อสร้างเส้นทางคมนาคม
- ๑.๔ การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- ๑.๕ การมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอและทั่วถึง
- ๑.๖ แหล่งเผยแพร่ข้อมูลไม่เพียงพอ
- ๑.๗ ขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดิน
- ๑.๘* การสำรวจและการลงทะเบียนที่สาธารณะประโยชน์ของรัฐยังไม่เรียบร้อย

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การขาดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในด้านการเกษตร
- ๒.๒ ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๓ ประชาชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการเกษตรแผนใหม่
- ๒.๔ ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๕ การผลิตส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านภูมิอากาศ
- ๒.๖ ขาดความรู้ และการวางแผนการเพาะปลูก
- ๒.๗ การส่งเสริมกลุ่มอาชีพเกษตรตามทฤษฎีใหม่มีน้อย
- ๒.๘ ขาดความรู้และการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๙ การจัดระบบชลประทานยังไม่สอดคล้องต่อพื้นที่ทำการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ การให้บริการข่าวสารข้อมูล ของรัฐยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
- ๓.๒ สถานที่ให้บริการข่าวสารข้อมูลยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๓.๓ ประชาชนยังขาดความเข้าใจในการใช้ข่าวสารข้อมูล และการให้ข่าวสารข้อมูล
- ๓.๔ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยาเสพติด
- ๓.๕ การว่างงานและความยากจนของประชาชน
- ๓.๖ สุนัขก่มีไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๓.๗ สถานที่พักผ่อน และออกกำลังกายมีไม่เพียงพอ

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ประชาชนขาดความรู้ทางการเมือง สิทธิ หน้าที่ ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร
- ๔.๒ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ควรได้รับการอบรม พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๒ ขาดการดูแลสิ่งแวดล้อมและขยะมูลฝอย
- ๕.๓ สองข้างถนนยังขาดทัศนียภาพที่สวยงาม

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ การป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ ยังไม่ทั่วถึง
- ๖.๒ การบริการด้านสาธารณสุขยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงเพียงพอ
- ๖.๓ การประชาสัมพันธ์ด้านสุขอนามัยยังมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง
- ๖.๔ การส่งเสริมเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลยังไม่ทั่วถึงทุกกลุ่ม
- ๖.๕ ประชาชนบางกลุ่มไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและปัญหาสังคม

๗. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๗.๑ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอและทั่วถึง
- ๗.๒ การก่อสร้างคลองส่งน้ำและรางระบายน้ำไม่ทั่วถึง
- ๗.๓ การก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำยังไม่เพียงพอ
- ๗.๔ การมีภาชนะเก็บกักน้ำไม่เพียงพอในการบริโภค
- ๗.๕ การขุดบ่อน้ำตื้นและบ่อบาดาลมีน้อย
- ๗.๖ การไม่มีแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง
- ๗.๗ แหล่งน้ำธรรมชาติ ตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๘. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ การขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาของนักเรียน
- ๘.๒ การส่งเสริมให้ประชาชนเรียนในโครงการศึกษานอกโรงเรียนมีน้อย
- ๘.๓ การขาดความรู้และการส่งเสริมให้เยาวชนศึกษาต่อ
- ๘.๔ ประชาชนบางส่วนไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างเส้นทางคมนาคม ภายในหมู่บ้านและตำบลให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้า และการติดตั้งไฟฟ้า
- ๑.๓ การขยายเขตโทรศัพท์ภายในบ้านและโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอและทั่วถึง
- ๑.๔ สำนักรวจที่สาธารณะประโยชน์ของรัฐ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
 - ๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
 - ๒.๒ ต้องการให้หน่วยงานของรัฐจัดหาตลาดรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๓ การให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการเกษตรแผนใหม่
๓. ความต้องการด้านสังคม
 - ๓.๑ การจัดให้มีการบริการด้านข่าวสาร ข้อมูล ของรัฐให้ประชาชน
 - ๓.๒ ต้องการให้ประชาชนให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬาและการสันทนาการ
 - ๓.๓ การจัดอบรมให้ความรู้และประชาสัมพันธ์เรื่องยาเสพติด
 - ๓.๔ ต้องการให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลต่าง ๆ และช่วยแก้ไข
ปัญหาสังคม
๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร
 - ๔.๑ การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ที่อยู่ใน อบต. ให้มีความรู้ ความเข้าใจใน
ภาระหน้าที่ในด้านการปฏิบัติงาน
 - ๔.๒ การปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชน ให้สอดคล้อง รวดเร็ว ถูกต้อง ตาม
ระเบียบของทางราชการ
 - ๔.๓ ปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ ของ อบต. ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถในการ
จัดเก็บทั้งในสถานที่และนอกสถานที่
๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๑ ป้องกันและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๒ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๓ ปรับปรุงทัศนียภาพ ตามแนวนอนทุกสายในพื้นที่ อบต.
๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข
 - ๖.๑ ต้องการรับฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
 - ๖.๒ ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๖.๓ ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ
 - ๖.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ
 - ๖.๕ จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ทุกหมู่บ้าน
 - ๖.๖ จัดหาสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อน
๗. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ
 - ๗.๑ การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน
 - ๗.๒ ก่อสร้างภาชนะเก็บกักน้ำ เพื่อใช้สำหรับอุปโภคบริโภค
 - ๗.๓ ขุดบ่อบาดาล เพื่อการอุปโภค
 - ๗.๔ การสร้างฝาย ขุดลอกหนองน้ำ หาแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้เพื่อการเกษตร

๘. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๘.๑ ส่งเสริมการศึกษาให้เยาวชน และประชาชนทั่วไปได้ศึกษาต่อทั้งในระบบ

โรงเรียนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน

๘.๒ ให้ความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกัน

๘.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมทำกิจกรรม ประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมในท้องถิ่น

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นการพัฒนาในด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลกรที่มีคุณภาพโดย ยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลทรัพย์อนันต์ คือ “โครงสร้างพื้นฐานพร้อม สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ เศรษฐกิจสังคมดี เทคโนโลยีทันสมัย”สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดูแล สะพาน ท่อระบายน้ำ
- ๒) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง
- ๓) พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำและภาชนะกักเก็บน้ำให้มีคุณภาพเพียงพอ
- ๔) การพัฒนาด้านการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานครอบคลุมมีเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๒) พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำ และภาชนะกักเก็บน้ำให้มีประสิทธิภาพ
- ๓) การวางระบบผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในตำบล

๒.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) อนุรักษ์ ปกป้องกัน พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีสมดุล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๓.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริม/สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ สาธารณสุขและการอนามัย
- ๒) ส่งเสริม/สนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ๓) ส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ๔) จัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีรายได้น้อย

๓.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้ราษฎรมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ทั้งการศึกษา สาธารณสุข สวัสดิการการกีฬาและนันทนาการ อย่างครบถ้วน

๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๔.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ
- ๒) การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๔.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาอาชีพและการยกระดับรายได้ของประชาชนให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

๕.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมการจัดงานรัฐพิธี วันสำคัญทางศาสนาและงานประเพณีต่างๆ
- ๒) ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่ออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป

๖. การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๖.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) การจัดระเบียบสังคมในชุมชน
- ๓) การแก้ไขและป้องกันปัญหาอาชญากรรมในชุมชน
- ๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อความสงบเรียบร้อยในชุมชนและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

๗.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) การพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กร
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวทางระบบประชาธิปไตย
- ๔) ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน
- ๕) การพัฒนาการเมืองภาคประชาชน
- ๖) การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

๗.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร
- ๒) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาองค์กรภาคประชาชน
- ๓) เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี
- ๔) เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๘. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๘.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) การพัฒนากลุ่ม อปท.ที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน
- ๒) การส่งเสริมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคม
- ๓) การส่งเสริมด้านการค้าและการลงทุน
- ๔) การส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว
- ๕) การส่งเสริมด้านการศึกษา
- ๖) การส่งเสริมด้านการสาธารณสุข
- ๗) การส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม
- ๘) การส่งเสริมด้านอัตลักษณ์

๘.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ครอบคลุม
- ๒) ส่งเสริมการจัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ประชาชน ส่วนใหญ่ใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศเพื่อนบ้านในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) ส่งเสริมอัตลักษณ์ของตนเองและการเรียนรู้อัตลักษณ์ของประเทศเพื่อนบ้าน
“รู้เขา รู้เรา”

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมรวมกฎหมายอื่นของอบต. องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จะพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนโดยวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นหลัก ซึ่งได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))*
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))*
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))*
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))*
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))**
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))**

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. ตำบลทรัพย์อนันต์มีพื้นที่ขนาดเล็กที่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม
๒. ตำบลทรัพย์อนันต์มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีแหล่งน้ำธรรมชาติ เหมาะสำหรับการทำการเกษตร
๓. การคมนาคมที่สะดวก โดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ผ่านตลอดแนว

เหนือตลอดได้

จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และระบบสาธารณสุขและสาธารณสุขการ

อุปสรรค (Threat) ได้แก่

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ความต้องการพัฒนาทุกด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการอย่างทั่วถึง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))*
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))*
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))*
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))*
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))*
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))*

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
๒. ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่ดี
๓. พื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์เป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลท่าชะโรง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคุริง โรงเรียน วัด ซึ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ทั้งทางด้านสาธารณสุข ที่ศึกษาเล่าเรียนและศาสนสถาน

จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

๑. หน่วยงานไม่มีสถานที่ในการคัดแยกขยะ และไม่มีเตาเผาขยะเป็นของตนเอง

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค (Threat) ได้แก่

๑. ประชาชนในพื้นที่ยังมีความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยในระดับน้อย
๒. มีชุมชนแออัดหลายพื้นที่ กลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและแมลงรบกวน ซึ่งเป็นพาหนะทำให้เกิดโรคติดต่อ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(มาตรา ๖๗(๔))*
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))*
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))*
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))*

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(มาตรา ๑๖(๑๗))**

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘)) **

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

๒. มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ครบทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

๑. มีอุปกรณ์/เครื่องจักร ไม่เพียงพอ เช่น ไม่มีรถดับเพลิง เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

๑. มีหน่วยเคลื่อนที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพประชาชน

อุปสรรค (Threat) ได้แก่

๑. ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))*

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))*

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))*

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))*

(๕) การท่องเที่ยว(มาตรา ๖๘(๑๒))*

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพานิช (มาตรา ๖๘ (๑๑))*

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๗))**

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. มีโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม เป็นที่รองรับผลผลิตของเกษตรกรได้

๒. เป็นชุมชนเกษตรกรรมขนาดใหญ่ที่สามารถพัฒนาให้เป็นเกษตรกรรมสมัยใหม่ได้

จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

๑. ในพื้นที่ยังไม่มีตลาดที่มีมาตรฐาน

๒. ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือแสดงสินค้า

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค (Threat) ได้แก่

๑. ราคาสินค้าเกษตรขึ้น-ลงตามภาวะเศรษฐกิจ

๒. ในพื้นที่ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๓))*
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด
มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))*
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))**

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคุ้มครอง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในการบริหารจัดการและการ
อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานที่ดินทั้งระดับอำเภอ
และจังหวัด สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์ และพื้นที่ใกล้เคียง

อุปสรรค (Threat) ได้แก่

๑. ในพื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์มีโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม
ขนาดใหญ่ ซึ่งในระบบการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ถูกต้อง ส่งกลืน
รบกวนประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งมีการปล่อยน้ำเสีย
๒. มีผู้บุกรุกที่สาธารณะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))*
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))*
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))**
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(มาตรา ๑๗(๑๔))**

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา ปราชญ์ชาวบ้าน มีนโยบายในการส่งเสริมด้านการศาสนา
ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ประเพณีการ
เห่เรือบอก
๒. องค์กร/ชุมชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

๑. มีสถานที่สำคัญอันเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมในพื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์
๒. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

อุปสรรค (Threat) ได้แก่

๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))*
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)**
- (๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))**

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))**

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
๒. มีบุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย

จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

๑. มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอท่าแซะ จำนวน ๑๐ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยหน่วยงานราชการในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรค (Threat) ได้แก่

๑. โครงสร้างของประชาชนในภาพรวมไม่ค่อยเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น

สรุปการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยหน่วยงานราชการในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคส่งเสริมและถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ก็เป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการกิจในการจัดการบริการสาธารณะให้กับพี่น้องประชาชนในตำบลทรัพย์อนันต์ ตำบลทรัพย์อนันต์เป็นตำบลขนาดเล็ก มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติ เหมาะสำหรับการทำการเกษตร เช่น แหล่งปลูกปาล์มน้ำมัน ยางพารา และพืชเศรษฐกิจอื่นๆ นอกจากนี้พื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์ยังเป็นแหล่งปลูกปาล์มน้ำมัน ยางพารา และพืชเศรษฐกิจอื่นๆ นอกจากนี้พื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์ยังเป็นสถานที่ตั้งโรงงานอุตสาหกรรม โรงงานผลิตกระแสไฟฟ้า โรงพยาบาลท่าแซะ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลครึ่ง โรงเรียน วัด และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ ซึ่งเป็นภารกิจในด้านการส่งเสริมความสะดวกให้แก่ประชาชนทั้งด้านสาธารณสุข การศึกษาเล่าเรียน และด้านศาสนสถาน นอกจากนี้ตำบลทรัพย์อนันต์ยังเป็นพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวกโดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ผ่านตลอดแนวเหนือ-ใต้ อีกทั้งยังมีประตูระบายน้ำ เพื่อให้พี่น้องประชาชนในพื้นที่ใช้ในการอุปโภค บริโภค จึงทำให้พี่น้องประชาชนตำบลทรัพย์อนันต์ ส่วนหนึ่งมีอาชีพทางด้านการเกษตร รับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมรับจ้างทั่วไป ค้าขาย และอื่นๆ ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์SWOT Analysisเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศหรือไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมมีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน ได้แก่

S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดยุทธศาสตร์

W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์ และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน สะดวกครอบคลุมไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของและ อบต.ในฐานะตัวแทน	อุปสรรค T ๑. ส่วนมากเงินเดือน/ค่าจ้าง น้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสม ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. มีความคุ้นเคยกันดี ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ/ปริญญาโท เพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	อุปสรรค T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของอบต. ๓. งบประมาณน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่เป็นภารกิจในปัจจุบัน และในอนาคตที่จะนำไปสู่การพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบล ภารกิจถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ และตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง แบ่งส่วนราชการออกเป็น
๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และได้กำหนดกรอบ
อัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๗ อัตรา
๒) ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๓ อัตรา
๓) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน ๗ อัตรา
๔) พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	จำนวน ๑๑ อัตรา
	รวมทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้กำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชนานั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดอบต. (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป								
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๑๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
	-								
	รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

ฉบับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง(๐๔)								
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๒๗	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	กองช่าง(๐๕)								
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร								
๒๙	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานประสาธาณูปโภค								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๒	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	รวมทุกส่วนราชการ	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่าย นอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับ ตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราเงินเดือนที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย
 ๑. เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล
 ๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ผู้อำนวยการกองคลัง และผู้อำนวยการกองช่าง)
 ๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์)
 ๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)
- (๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณ การขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่ จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่ง ที่ข้อกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ข้อกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)
- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๓,๕๖๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๑๓,๐๐๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐
สำนักปลัด อบต.(๐๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๓๖๐	๓๒๔,๖๐๐	๓๓๕,๘๘๐	๓๔๗,๖๔๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐
๕	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๓๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๖๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐
๙	กว	กว	๑	๑		๑	๑	๑									
๑๐	กว	กว	๑	๑		๑	๑	๑									

๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๕,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	๓,๐๘๐	๓,๐๘๐	๓๘๕,๒๘๐	๑๓๕,๓๖๐	๑๓๕,๘๐๐
๑๒	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลตามตบนา	-	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	๓,๔๘๐	๓,๓๖๐	๑๘๖,๐๘๐	๒๐๓,๔๒๐	๒๐๓,๘๔๐

[illegible]

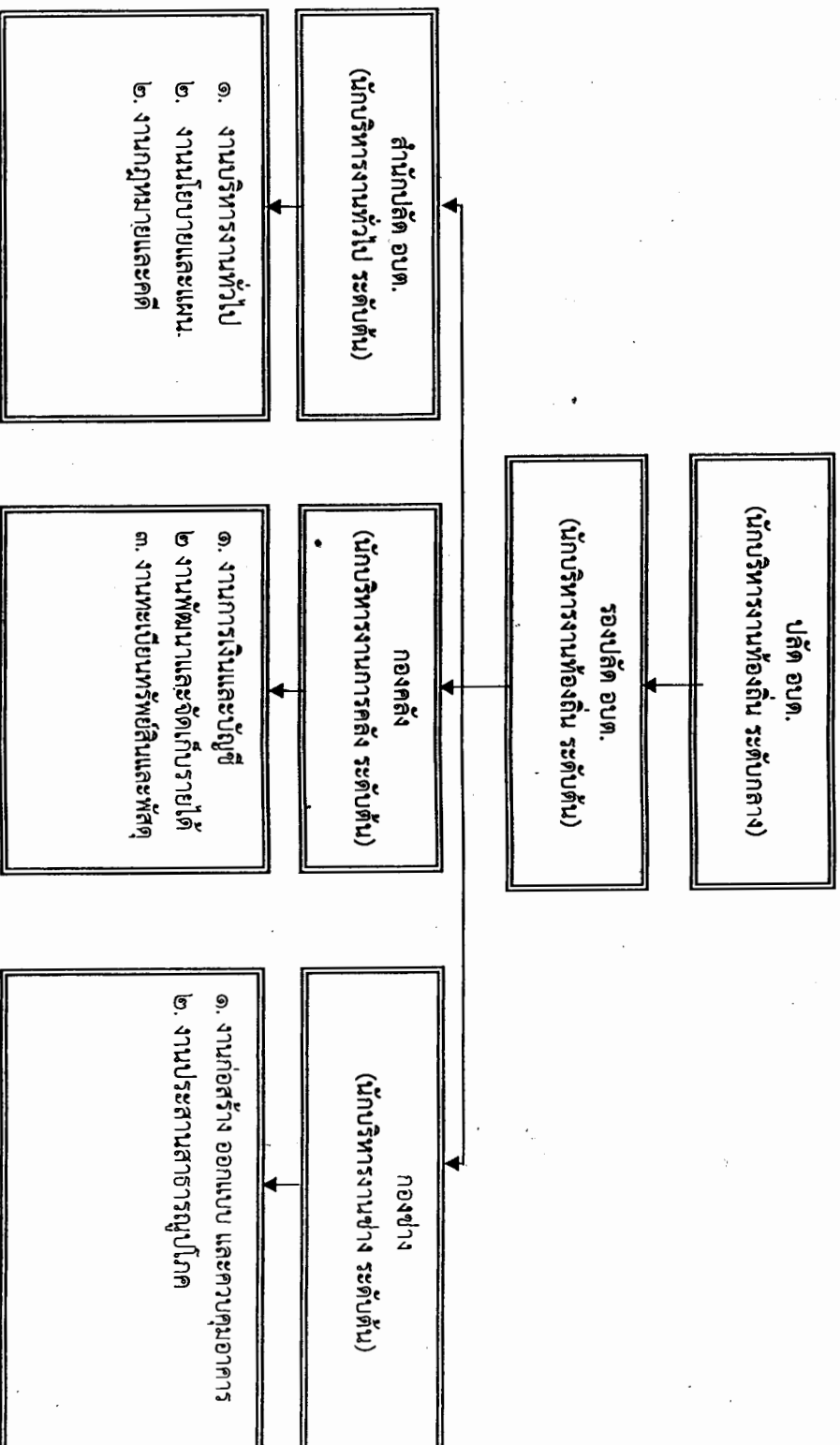
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
กองคลัง(๐๔)																	
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐
๒๗	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐
กองช่างประจำ																	
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐
พนักงานจ้าง																	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๔๐,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐
๓๒	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง(๐๕)																	
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐
๓๔	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐
๓๕	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐
พนักงานจ้าง																	
๓๖	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
(๔)	รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๖,๗๙๔,๐๔๐	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	๕๖๕,๔๔๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๗,๓๕๙,๔๘๐	๗,๕๘๖,๐๔๐	๗,๘๑๗,๔๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๔๗๑,๕๙๖	๑,๕๑๗,๒๐๘	๑,๕๖๓,๔๘๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๘,๘๓๑,๓๗๖	๙,๑๐๓,๒๔๘	๙,๓๘๐,๘๘๐	
(๗)	ร้อยละ ๔๐งบประมาณรายจ่ายประจำปี(๒๕๖๐ คือ ๓๔,๒๙๙,๘๒๕ บาท) -														๒๕.๗๕	๒๕.๒๘	๒๔.๘๑	

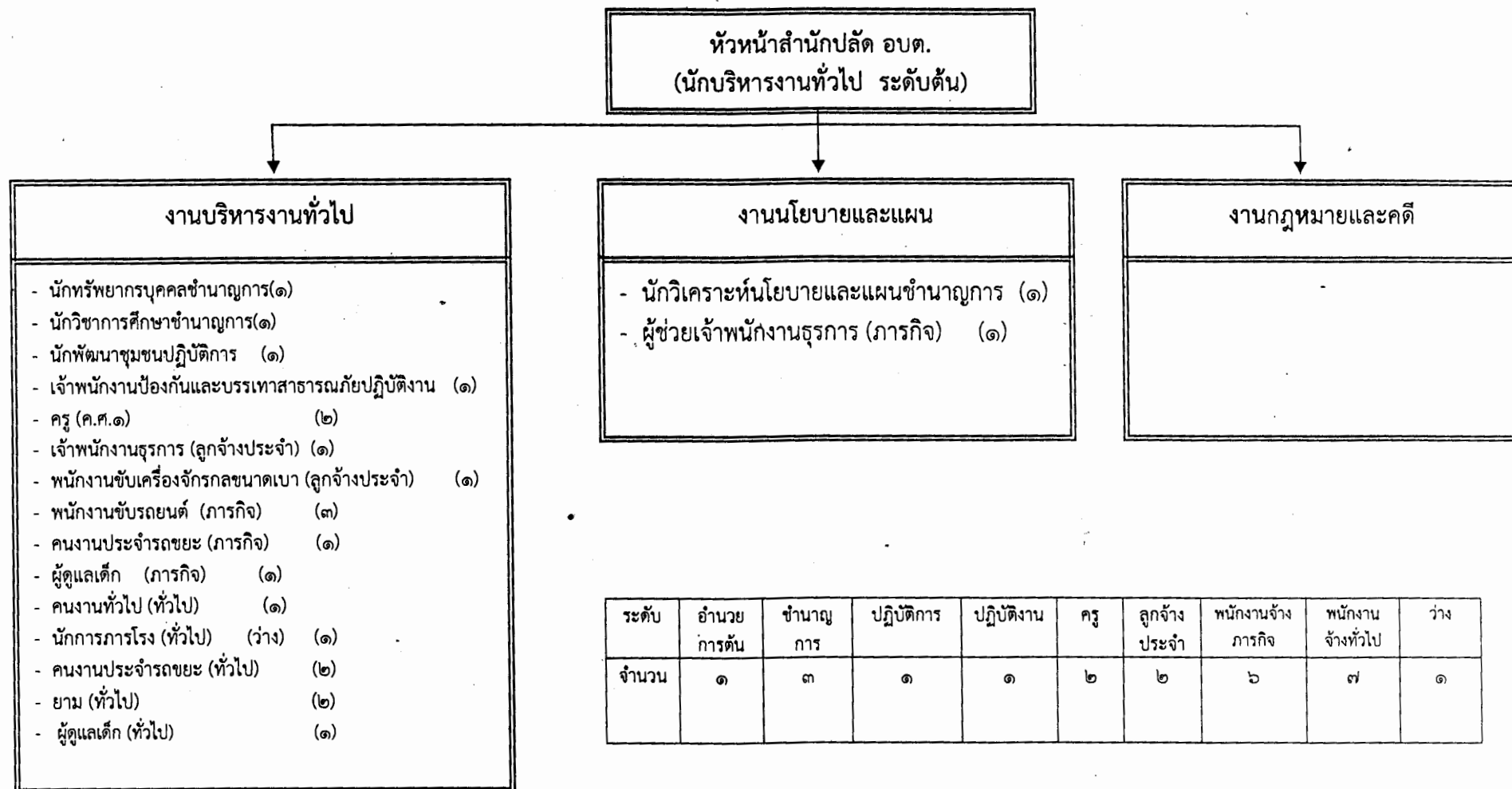
หมายเหตุ	-งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ตั้งไว้ ๓๒,๖๖๖,๕๐๐ บาท	
	-งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑	
	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐= ๑,๖๓๓,๓๒๕ บาท	ตั้งไว้ ๓๔,๒๙๙,๘๒๕ บาท
	-งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒	
	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑=๑,๗๑๔,๙๙๑.๒๕ บาท	ตั้งไว้ ๓๖,๐๑๔,๘๑๖.๒๕บาท
	-งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	
	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ = ๑,๘๐๐,๗๔๐.๘๑ บาท	ตั้งไว้ ๓๗,๘๑๕,๕๕๗.๐๖ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานการเงินและบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (การกิจ) (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง) (๑)

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างการกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร

- นายช่างโยธาอาวุโส (๑)
- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)

งานประสานสาธารณูปโภค

- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานจัดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป) (๑)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล อบต.ทรัพย์อนันต์ นางสาวศิริพร นาสุพรรณ	ป.โท (รปม.)	๑๑๓-๓-๐๐-๑๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑๑๓-๓-๐๐-๑๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๕๑๘,๑๖๐
๒	นางพิกุล พูลชัย	ป.โท (รปม.)	๑๑๓-๓-๐๐-๑๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑๑๓-๓-๐๐-๑๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๓๐๓,๓๖๐ (๒๖,๙๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๔๖,๓๖๐
กลุ่มนักปลัด อบต.														
๑	นางสาวจตุพร ณ นคร	ป.โท (รปม.)	๑๑๓-๓-๐๑-๒๑๓๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๑๓-๓-๐๑-๒๑๓๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๑๓,๔๔๐
๒	นางสาวฤทัย สิทธิคง	ป.โท (รปม.)	๑๑๓-๓-๐๑-๓๑๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑๑๓-๓-๐๑-๓๑๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากร บุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๓	นางรวิจวน ศุกลสกุล	ป.โท (ศษ.ม.)	๑๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๑๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๔	นางเยาวลักษณ์ เพียรเก็บ	ป.โท (รปม.)	๑๑๓-๓-๐๑-๓๑๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑๑๓-๓-๐๑-๓๑๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าถึงเดิม				กรอบอัตราเก่าถึงใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕	นายวิวัฒน์ อินทสม	การศึกษา ป.ตรี (รปศ.)	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๒๓๑,๒๐๐ (๒๓,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๑,๒๐๐
๖	จ.อ.ปิยะวัฒน์ มากประดิษฐ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ เทคนิค	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง.	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง.	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๕๒๐
๗	นางฐิติวรรณ สัมมาชีพ	ป.ตรี (ค.บ.)	๘๖-๖-๐๐๐๑			ค.ศ.๑	๘๖-๖-๐๐๐๑			ค.ศ.๑	-	-	-	เงินเดือน ๗๗,๒๐๐
๘	นางรณัฐ บุคสุวรรณ	ป.ตรี (ค.บ.)	๘๖-๖-๐๐๐๘			ค.ศ.๑	๘๖-๖-๐๐๐๘			ค.ศ.๑	-	-	-	เงินเดือน ๗๗,๒๐๐
๙	สุกัญญาประจักษ์	นางสาวเพ็ญพิศ นัทสุทธิ์	ปวช.	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-		เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๘,๒๐๐
๑๐	นายพิพัฒน์พงศ์ เพ็ชรรอด	ม.๓	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกรณิณีย์ ไชยบัณ	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๒,๘๖๐ (๑๑,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๒,๘๖๐
๑๒	นายเปี่ยมศักดิ์ ศุกลสกุล	ม.๓	-	พนักงานชั้นบรรณารักษ์	-	-	-	พนักงานชั้นบรรณารักษ์	-	-	๑๓๗,๖๔๐ (๑๑,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๗,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓๓	นายสมพร ชุมพูนุช	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๕,๖๐๐ (๑๑,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๕,๖๐๐
๓๔	นายกิตติพงศ์ สีบพันธ์	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๕,๖๐๐ (๑๑,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๕,๖๐๐
๓๕	นายโกลด สงไตรรัตน์	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๖	นางสาววิภากรค์ ยอแสง	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวอารีย์ จิบนาคมณี	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	-ว่าง-	-	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๓๙	นางสาววิยะดา ยวนลาการ	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	นายวัฒนา หุ่น้อย	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายสุพร พรหมภากรณ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายบุญชวน เพ็ชรศิริ	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายมนัส จำขาว	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ร.ร.	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
กองคลัง														
๑	นางสาวนันทิยา จุลมูล	ป.โท (บธ.ม.)	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ การ ท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ การ ท้องถิ่น	ต้น	๓๔๔,๓๒๐ (๒๔,๑๓๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๔๐๐ x ๑๒)	-	๓๔๔,๓๒๐
๒	นางทิพวรรณยังธิคุณ	ปวส.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๓๔,๔๖๐ (๑๔,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๔,๔๖๐
๓	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๔,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๔	นายสุเทพ โต๊ะอี	ปวส.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๕	ลูกจ้างประจำ นางพวงพยอม ศรีสุวรรณ	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาววรรณิการ์ พันสนาชี	ป.โท (บธ.ม.)	-	ผช.เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	๑๔๐,๒๘๐ (๑๓,๖๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๐,๒๘๐
๗	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสุนิสา จินตามณี	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
กลุ่มพิเศษ														
๑	นายพนพร วัฒนานิล	ป.โท (วท.ม.)	๓๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวย การ ท้องถิ่น	ต้น	๓๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวย การ ท้องถิ่น	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๘๑,๓๒๐
๒	นายธีรพงษ์ อินทพนม	ป.ตรี (วท.บ.)	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๓,๗๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๓	นายพรเจตน์ ภูขาว	ป.ตรี (วท.บ.)	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๔	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางสาวศุภากร ศิริรัตน์	ม.๓	-	พนักงานจตมาต รวัดน้ำ	-	-	-	พนักงานจตมาต รวัดน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕	นายเจริญชัย จันทรเอียด	ป.๖	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	นายภัสกรินทร์ศุกลสกุล	ป.๖	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าส่ง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไปเพื่อให้การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๕ด้าน ได้แก่

ตามแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ทั้ง ๕ ด้าน เป็นการพัฒนาให้บุคลากรในสังกัดให้เป็นมืออาชีพและเป็นเจ้าหน้าที่ชำนาญการ (Knowledgeworker) โดยมีเป้าหมาย ๖ ประการ คือ

๑. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้กรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น

๒. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะตัว

๓. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทนอดกลั้น เพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

๔. มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อให้ทำงานได้เบ็ดเสร็จได้ด้วยตนเอง

๕. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสาร และเป็นสื่อไปสู่แหล่งความรู้ที่สำคัญของโลกปัจจุบัน

๖. มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสารข้อมูลความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป นอกจากนี้ยังมีกำหนดวิธีการอบรมดังนี้

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
๑	ฝึกอบรมพนักงานและลูกจ้าง	-หลักสูตรที่กรมส่งเสริมหรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	-ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๒	ฝึกอบรมพนักงานและลูกจ้าง	-หลักสูตรที่กรมส่งเสริมหรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	-ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๓	ฝึกอบรมพนักงานและลูกจ้าง	-หลักสูตรที่กรมส่งเสริมหรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	-ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จัดให้มีประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
ที่ ๒๗๖/๒๕๖๐
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แล้ว จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ดังรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสนอง สร้างเกต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

บัญชีแนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ที่ ๒๓๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ
๑	พนักงานส่วนตำบล อบต.ทรัพย์อนันต์ นางสาวศิริพร เกาสุบรรณ	ป.โท (รปม.)	๑๑๓-๓-๐๐-๑๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑๑๓-๓-๐๐-๑๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๔๓๓,๓๖๐ (๓๔,๔๓๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)
๒	นางพิกุล พูลชัย	ป.โท (รปม.)	๑๑๓-๓-๐๐-๑๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑๑๓-๓-๐๐-๑๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๔๘๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๔,๕๐๐ x ๑๒)	-
สำนักปลัด อบต.													
๑	นางสาวจุฑพร ณ นคร	ป.โท (รปม.)	๑๑๓-๓-๐๑-๒๑๓๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๑๓-๓-๐๑-๒๑๓๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-
๒	นางสาวหฤทัย สิทธิคง	ป.โท (รปม.)	๑๑๓-๓-๐๑-๓๑๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑๑๓-๓-๐๑-๓๑๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากร บุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	-	-
๓	นางรำจวน ศุกลสกุล	ป.โท (ศษ.ม.)	๑๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๓๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๑๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๓๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๓๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-
๔	นางเยาวลักษณ์ เพียรเก็บ	ป.โท (รปม.)	๑๑๓-๓-๐๑-๓๑๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑๑๓-๓-๐๑-๓๑๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ x ๑๒)	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๕	นายวิวัฒน์ อินทเสน	การศึกษาศาสตราจารย์ (รปศ.)	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐ x ๑๒)	-	-
๖	จ.อ.ปิยะวัฒน์ มากประดิษฐ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาไฟฟ้าเทคนิค	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง.	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง.	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐ x ๑๒)	-	-
๗	นางนัฐวิภาณ์ สันมาชีพ	ป.ตรี (ค.บ.)	๘๖-๒-๐๐๐๑	ครู	-	กศ.๑	๘๖-๒-๐๐๐๑	ครู	-	กศ.๑	-	-	-
๘	นางรณู นาคสุวรรณ	ป.ตรี (ค.บ.)	๘๖-๒-๐๐๘๘	ครู	-	กศ.๑	๘๖-๒-๐๐๘๘	ครู	-	กศ.๑	-	-	-
๙	อู๋จ้งประจักษ์	นางสาวเพ็ญพิศ นั้สุพธิ์	ปวช.	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐ x ๑๒)	-	-
๑๐	นายพิพัฒน์พงศ์ เพ็ชรรอด	ม.๓	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๘๘,๖๕๐ (๑๕,๗๒๐ x ๑๒)	-	-
พนักงานจ้าง													
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวภรณ์พิสัย ไชยบัณ	ปวช.	-	ผ.ข.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผ.ข.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๒,๕๖๐ (๑๑,๐๔๐ x ๑๒)	-	-
๑๒	นายเปี่ยมศักดิ์ ศุกลสกุล	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๗,๖๕๐ (๑๑,๔๗๐ x ๑๒)	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน
๑๓	นายสมพร ชุมพูนุช	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๔๓,๖๐๐ (๑๓,๘๐๐ x ๑๒)	-	-
๑๔	นายกิตติพงศ์ สืบพันธ์	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๔๓,๖๐๐ (๑๓,๘๐๐ x ๑๒)	-	-
๑๕	นายโอบล สงไตรรัตน์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-
๑๖	นางสาววิภารัตน์ ยอแสง	ป.ตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๑๗	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวอารีย์ จินดาณณ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๑๘	-ว่าง-	-	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๑๙	นางสาววิยะดา ยวงลาการ	ป.ตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๒๐	นายวัฒนา หนูน้อย	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๒๑	นายสุพร พรหมภากรณ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๒๒	นายบุญชวน เพ็ชรศิริ	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๒๓	นายมนัส ขำขาว	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-

ร.ร.	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน
			กองคลัง										
๑	นางสาวนันทิยา จุลมูล	ป.โท (บรม.)	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวย การ ท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวย การ ท้องถิ่น	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-
๒	นางทิพวรรณยังธิคุณ	ปวส.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐ x ๑๒)	-	-
๓	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๓๐ x ๑๒)	-	-
๔	นายสุเทพ โต๊ะอี	ปวส.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ x ๑๒)	-	-
๕	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นางพวงพยอม ศรีสุวรรณ	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐ x ๑๒)	-	-
๖	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวกรณิการ์ พันสนธิ	ป.โท (บรม.)	-	ผช.เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	๑๔๐,๒๘๐ (๑๑,๖๘๐ x ๑๒)	-	-
๗	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางสาวสุนิสา จินตามณี	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน
กองช่าง													
๑	นายพนพร วัฒนานิล	ป.โท (วท.ม.)	๓๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวย การ ท้องถิ่น	ต้น	๓๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวย การ ท้องถิ่น	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๓๒)	-
๒	นายธีรพงษ์ อินทพนม	ป.ตรี (วท.บ.)	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๓,๓๓๐ x ๑๒)	-	-
๓	นายพรเจตน์ ภูขาว	ป.ตรี (วท.บ.)	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐ x ๑๒)	-	-
๔	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวศุภากร ศิริรัตน์	ม.๓	-	พนักงานจตมาต รวัดน้ำ	-	-	-	พนักงานจตมาต รวัดน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๕	นายเจริญชัย จันทรเอียด	ป.๖	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๖	นายภัชรินทร์ศุกลสกุล	ป.๖	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ และองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้มีคำสั่งที่ ๒๗๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนด ตำแหน่ง รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสนอง สร้างเกตุ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

บัญชีแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ลงวันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล อบต.ทรัพย์อนันต์ นางสาวศิริพร เกาสุบรรณ์	ป.โท (รปม.)	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๕๓๘,๑๖๐
๒	นางพิกุล พูลชัย	ป.โท (รปม.)	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๖๕,๗๖๐
สำนักปลัด อบต.														
๑	นางสาวจตุพร ณ นคร	ป.โท (รปม.)	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๑๓,๔๔๐
๒	นางสาวหทัย สิทธิคง	ป.โท (รปม.)	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากร บุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๓	นางรำจวน สุกสกุล	ป.โท (ศษ.ม.)	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๔	นางเยาวลักษณ์ เพียรเก็บ	ป.โท (รปม.)	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๕	นายวิวัฒนา อินทเสม	ป.ตรี (รปศ.)	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๗
๖	จ.อ.ปิยะวัฒน์ มากประดิษฐ์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ เทคนิค	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๘
๗	นางนัฐริภรณ์ สัมมาชีพ	ป.ตรี (ค.บ.)	๘๖-๒-๐๐๐๑	ครู	-	คศ.๑	๘๖-๒-๐๐๐๑	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	
๘	นางเรณู นาคสุวรรณ	ป.ตรี (ค.บ.)	๘๖-๒-๐๐๘๘	ครู	-	คศ.๑	๘๖-๒-๐๐๘๘	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	
๙	ลูกจ้างประจำ นางสาวเพ็ญพิศ นันทสุทธิ	ปวช.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๗
๑๐	นายพิพัฒน์พงศ์ เพื่องรอด	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘
๑๑	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวภรณ์พิลัย ไชยบัณฑิต	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๒,๙๖๐ (๑๑,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓
๑๒	นายเปี่ยมศักดิ์ ศุกลสกุล	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๗,๖๔๐ (๑๑,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าดั้งใหม่				เงินเดือน			พ.
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเต็มอัตรา/เงินทดแทน	
๑๓	นายสมพร ชุมพูนุช	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๔๑,๖๐๐ (๑๓,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔
๑๔	นายกิตติพงศ์ สืบพันธ์	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๔๑,๖๐๐ (๑๓,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔
๑๕	นายโณมล สงค์รัตน์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑
๑๖	นางสาววิภากรัตน์ ยอแสง	ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	เงิน
๑๗	นางสาวอารีย์ จิมนาคม	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐
๑๘	-ว่าง-	-	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่าง
๑๙	นางสาววิยะดา ยวนลาการ	ป.ตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	เงิน
๒๐	นายวัฒนา หนูน้อย	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐
๒๑	นายสุพร พรหมภากรณ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐
๒๒	นายบุญชวน เพ็ชรศิริ	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐
๒๓	นายมนัส ขำขาว	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าถึงเดิม				กรอบอัตราเก่าถึงใหม่				เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน
กองคลัง													
๑	นางสาวนันทิยา จุลมูล	ป.โท (บธ.ม.)	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ การ ท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ การ ท้องถิ่น	ต้น	๓๔๔,๓๒๐ (๒๔,๑๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๔,๕๐๐ x ๑๒)	-
๒	นางทิพวรรณย์ธิดิคุณ	ปว.ส.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๓๔,๔๖๐ (๑๔,๕๔๐ x ๑๖)	-	-
๓	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ ช.ก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๔,๖๓๐ x ๑๒)	-	-
๔	นายสุเทพ ไชยะอื้อ	ปว.ส.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	ป.ง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	ป.ง.	๑๕๒,๓๖๐ (๑๒,๓๓๐ x ๑๒)	-	-
๕	อุบลจิตประจักษ์ นางพวงพยอม ศรีสุวรรณ	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐ x ๑๒)	-	-
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกรรณิการ์ พันธนาชี	ป.โท (บธ.ม.)	-	ผช.เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	๑๔๐,๒๘๐ (๑๑,๖๘๐ x ๑๒)	-	-
๗	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสุสิลา จินดาณิ	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/รับ ค่าตอบแทน	
กองช่าง														
๑	นายพนพพร วัฒนานิล	ป.โท (วท.ม.)	๑๑-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจ การ ท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจ การ ท้องถิ่น	ต้น	๓๔๔,๙๒๐ (๒๔,๓๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๕๑,๙๒๐
๒	นายอิทธิพงษ์ อินทพนม	ป.ตรี (วท.บ.)	๑๑-๓-๐๕-๒๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อ.ส.	๑๑-๓-๐๕-๒๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อ.ส.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๓,๗๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๓	นายพรเจตน์ ภูขาว	ป.ตรี (วท.บ.)	๑๑-๓-๐๕-๒๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ข.ง.	๑๑-๓-๐๕-๒๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ข.ง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๔	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวศุภากร ศิริรัตน์	ม.๓	-	พนักงานจตมวตร วัดน้ำ	-	-	-	พนักงานจตมวตร วัดน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕	นายเจริญชัย จันทระเอียด	ป.๖	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	นายกัณฐกรินทร์ศุกลสกุล	ป.๖	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ขนาด ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

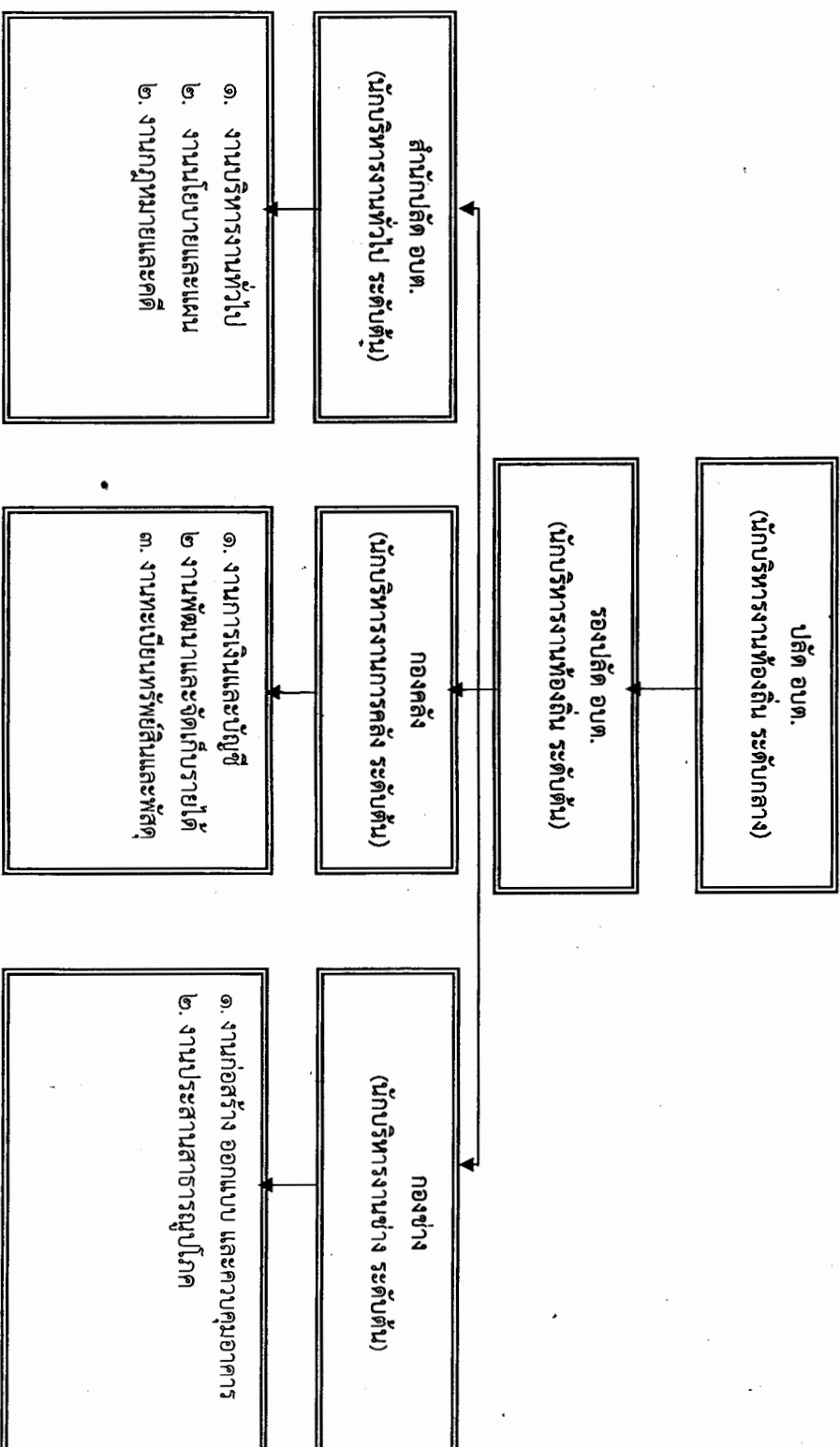
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

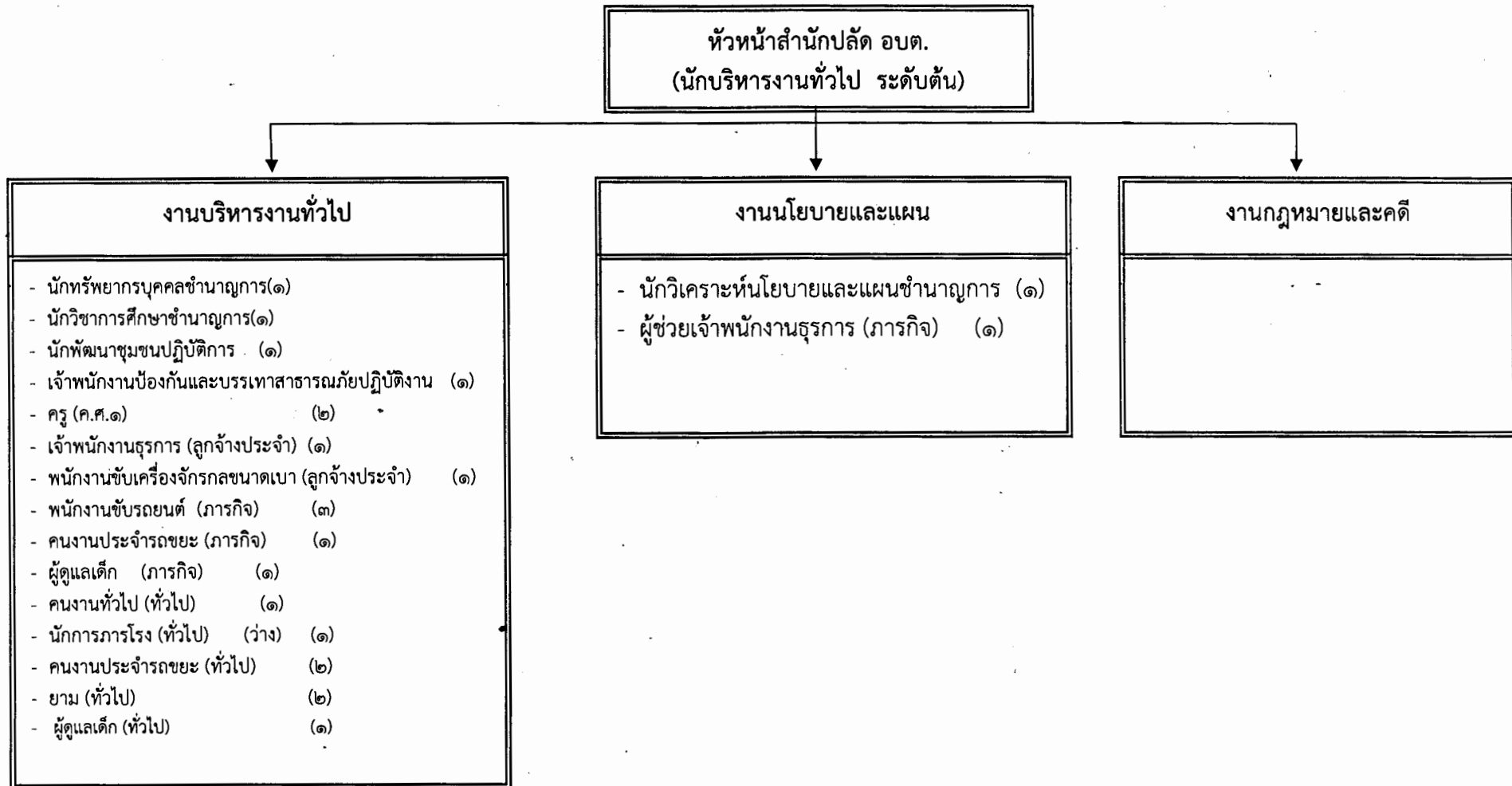
(นายสนอง สร้างเกต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

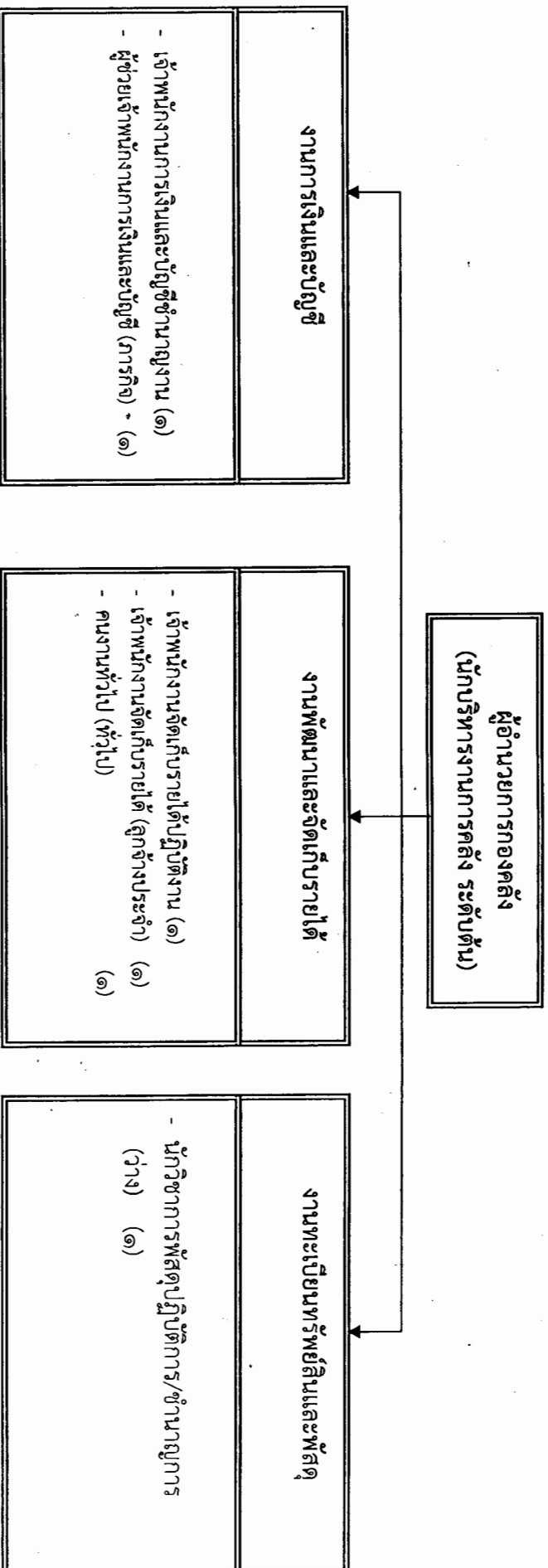
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์



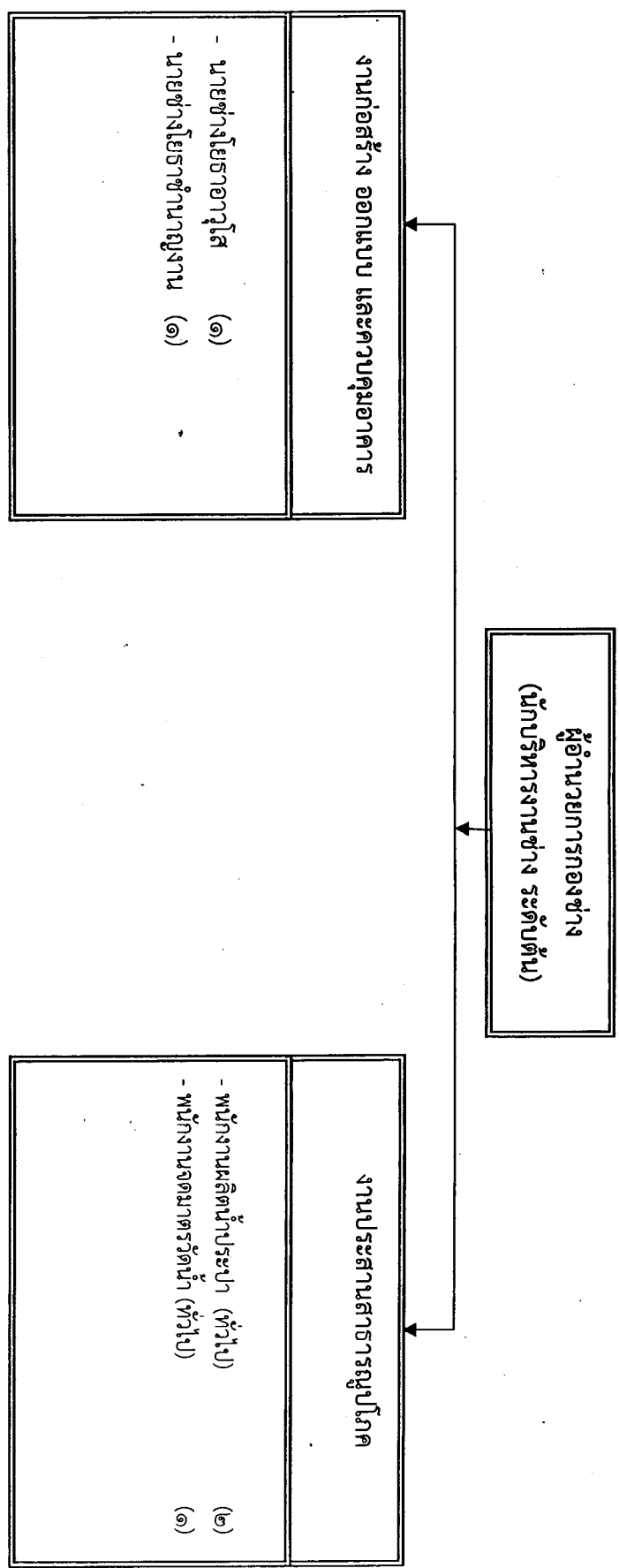
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



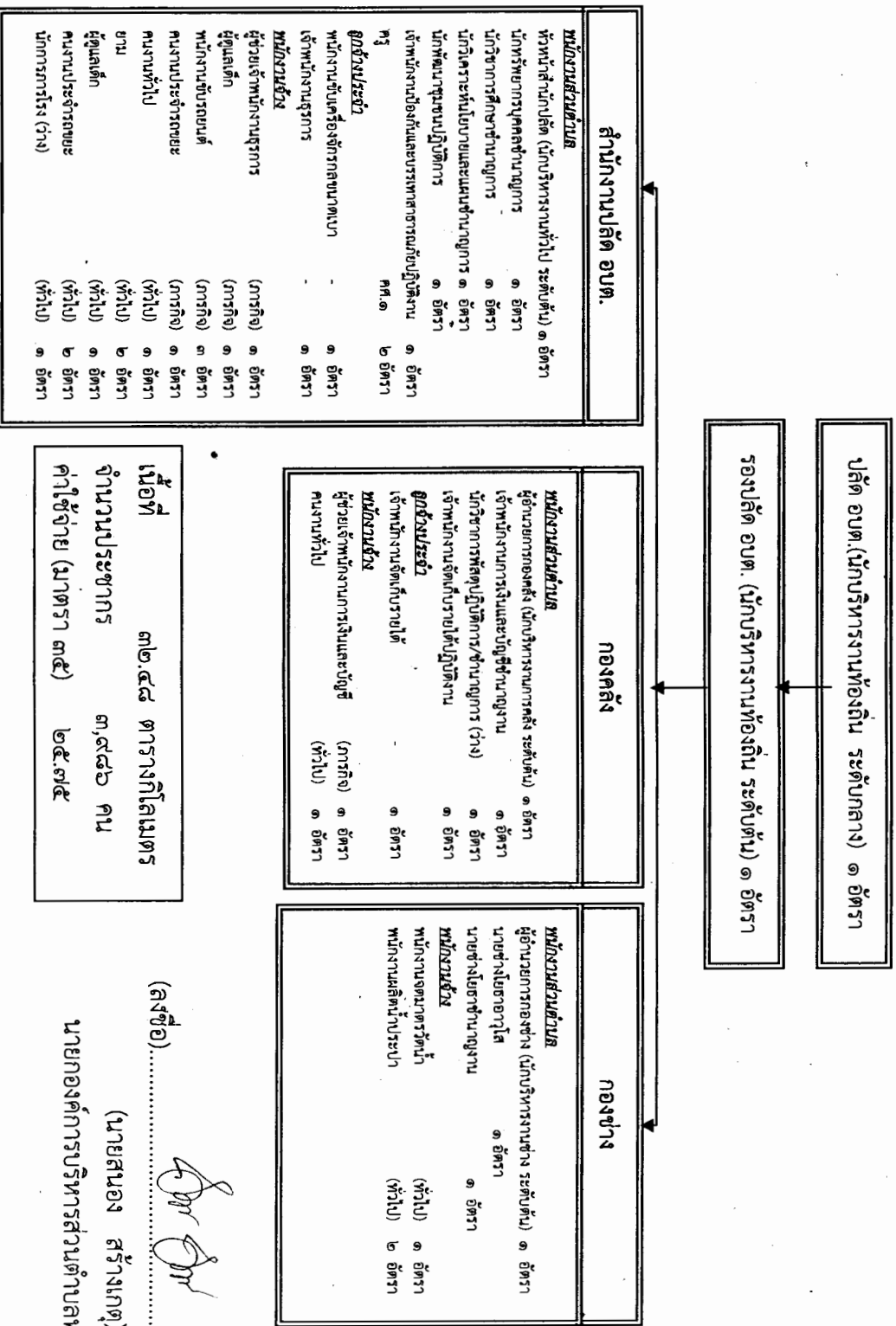
โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง



กรอบโครงสร้างราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์ยืนต์



(ลงชื่อ).....
 (นายสนอง สว่างเกตุ)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์ยืนต์

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

๑. สำนักงานปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานกฎหมายและคดี

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน

๑. งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร
๒. งานประสานสาธารณูปโภค

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๑๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
	-								
	รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง(๐๔)								
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๒๗	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	กองช่าง(๐๕)								
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร								
๒๙	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นายช่างโยธามานุษงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานประสานสาธารณูปโภค								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๒	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	รวมทุกส่วนราชการ	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	