

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)



ขององค์การบริหารส่วนตำบลอโศก
อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลอโศก อำเภอสว่าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

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

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับ อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอโศก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอโศก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอโศก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอโศก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอโศก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอโศก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลิป็น โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลิป็น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิป็น เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลลิป็น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการ วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วน นี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากร ทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามใน ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง

หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนด

กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอโศก มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลอโศก สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลอโศก จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอโศก ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอโศก ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๔.๑.๑ สภาพทั่วไป

(๑) ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอโศกตั้งอยู่ที่ หมู่ ๑ ตำบลอโศก อำเภอยะรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตก ของอำเภอยะรัง ห่างจากอำเภอยะรัง ๒ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดยะรัง ๙๖ กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ ๙๖๕ กิโลเมตร องค์การบริหารส่วนตำบลอโศก มีพื้นที่โดยประมาณ ๗๗.๘๐ ตารางกิโลเมตร

- ทิศเหนือ	จดตำบลพ่วงพรหมนคร	อำเภอยะรัง	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ทิศใต้	จดตำบลสินปุน	อำเภอยะรัง	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ทิศตะวันออก	จดตำบลทุ่งหลวง	อำเภอยะรัง	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ทิศตะวันตก	จดตำบลไทรซิงและตำบลสาคร	อำเภอยะรัง	จังหวัดสุราษฎร์ธานี

(๒) ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศของตำบลอโปชน เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ และเป็นเนินสูง ลักษณะคล้ายกับลูกคลื่นลดตลบ สภาพพื้นที่เหมาะสำหรับปลูกยางพารา ปาล์มน้ำมัน และพืชไร่บางชนิด

(๓) ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม ซึ่งเป็นช่วงเปลี่ยนฤดูอากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บางครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงสร้างความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม – ตุลาคม แต่อาจเกิด“ช่วงฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๑ – ๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤศจิกายนถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาว

(๔) ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปมีลักษณะเป็นดินเหนียว และดินลูกรัง ดินร่วนปนดินทรายแห้งเหมาะสำหรับทำสวนยางพารา, ปาล์มน้ำมัน และปลูกพืชบางชนิด

(๕) ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และแหล่งน้ำที่สร้างเพื่อเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภคของประชาชน ดังนี้

๑. แม่น้ำ ๑ สาย
- แม่น้ำตาปี

๒. คลอง ๔ สาย
- คลองอโปชน
- คลองเหียน
- คลองบอด
- คลองปลายสาย

๓. ลำห้วย ๑๒ สาย
- ลำห้วยต้นไทร
- ลำห้วยบางแม่ปลา
- ลำห้วยหว่า
- ลำห้วยบางไคร
- ลำห้วยพรุเทา
- ลำห้วยคลองบอด
- ลำห้วยบางกตมา
- ลำห้วยรา
- ลำห้วยพรุพี
- ลำห้วยบางไฟไหม้

ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑
ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑, ๖, ๙
ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒
ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘
ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘
ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘
ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐
ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓,๑๐
ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒
ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕, ๑๒

(๗) จำนวนหมู่บ้าน

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม
			ชาย	หญิง	
๑	บ้านไสนา	๑,๓๓๙	๑,๒๗๖	๑,๒๘๙	๒,๕๖๕
๒	บ้านโพธิ์บาย	๔๕๔	๖๐๐	๖๑๒	๑,๒๑๒
๓	บ้านสายกลาง	๒๑๘	๓๕๓	๓๖๖	๗๑๙
๔	บ้านปลายสาย	๑๖๐	๒๓๗	๒๔๒	๔๗๙
๕	บ้านไสขรบ	๔๒๐	๖๓๗	๖๑๐	๑,๒๔๗
๖	บ้านควนเจริญ	๑๘๒	๒๗๕	๒๖๙	๕๔๔
๗	บ้านนูน	๑๖๑	๒๒๑	๒๓๙	๔๖๐
๘	บ้านบางหยด	๑๔๔	๒๕๒	๒๒๘	๔๘๐
๙	บ้านบ่อพระ	๓๗๐	๔๔๐	๔๙๒	๙๓๕
๑๐	บ้านใหม่	๑๘๕	๒๕๘	๒๔๕	๕๐๓
๑๑	บ้านควนใหม่	๑๕๒	๒๕๕	๒๔๒	๔๙๗
๑๒	บ้านควนนกหว้า	๑๗๑	๑๙๒	๑๘๕	๓๗๗
รวม		๓,๙๕๖	๔,๙๙๖	๕,๐๒๒	๑๐,๐๑๘

๔.๑.๒ สภาพทางเศรษฐกิจ

๑. การเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอโศก ร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม
ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา หน่วยงานเกี่ยวกับเกษตรมีดังนี้

- สำนักงานเกษตรอำเภอพระแสง หมู่ที่ ๑
- ศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรตำบลอโศก หมู่ที่ ๑
- สหกรณ์การเกษตรพระแสง จำกัด หมู่ที่ ๑

๒. การประมง

- สำนักงานประมงอำเภอพระแสง

๓. การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม
เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ เป็นต้น

๔. การบริการ

- โรงแรมจำเนียงอินทร์
- พระแสงรีสอร์ท
- บ้านในฝันรีสอร์ท
- โรงภาพยนตร์กันตนา
- บริษัทลิคไนท์ทาว์

๕. การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอปีนไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับอนุสรณ์แตรคเตอร์พระราชทาน การจัดงานประเพณีต่างๆ การจัดสร้างสวนสาธารณะสำหรับใช้พักผ่อนหย่อนใจ

๖. อุตสาหกรรม

- โรงงานปาล์มแสงศิริ

๗. การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
- ธนาคารไทยพาณิชย์
- ธนาคารกสิกรไทย
- ธนาคารออมสิน

กลุ่มอาชีพ

- กลุ่มแปรรูปปลาแดดเดียว

๘. แรงงาน

ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ ซึ่งพื้นที่ในตำบลอปีนส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัยและเป็นพื้นที่ทำเกษตรแบบครัวเรือน

เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๑. ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

มีจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน และมีข้อมูลพื้นฐานแต่ละหมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม
			ชาย	หญิง	
๑	บ้านไสนา	๑,๓๓๙	๑,๒๗๖	๑,๒๘๙	๒,๕๖๕
๒	บ้านโพธิ์บาย	๔๕๔	๖๐๐	๖๑๒	๑,๒๑๒
๓	บ้านสายกลาง	๒๑๘	๓๕๓	๓๖๖	๗๑๙
๔	บ้านปลายสาย	๑๖๐	๒๓๗	๒๔๒	๔๗๙
๕	บ้านไสขรบ	๔๒๐	๖๓๗	๖๑๐	๑,๒๔๗
๖	บ้านควนเจริญ	๑๘๒	๒๗๕	๒๖๙	๕๔๔
๗	บ้านนูน	๑๖๑	๒๒๑	๒๓๙	๔๖๐
๘	บ้านบางหยด	๑๔๔	๒๕๒	๒๒๘	๔๘๐
๙	บ้านบ่อพระ	๓๗๐	๔๔๐	๔๙๒	๙๓๕
๑๐	บ้านใหม่	๑๘๕	๒๕๘	๒๔๕	๕๐๓
๑๑	บ้านควนใหม่	๑๕๒	๒๕๕	๒๔๒	๔๙๗
๑๒	บ้านควนนกหว้า	๑๗๑	๑๙๒	๑๘๕	๓๗๗
รวม		๓,๙๕๖	๔,๙๙๖	๕,๐๒๒	๑๐,๐๑๘

๒. ข้อมูลด้านการเกษตร

(๑) บ้านไสนา หมู่ที่ ๑

มีพื้นที่ทั้งหมด ๘,๔๒๐ ไร่ ทำการเกษตร ดังนี้

สวนปาล์ม	จำนวน ๑๑๐	คร้วเรือน	จำนวน ๘๐๐	ไร่
สวนยางพารา	จำนวน ๒๓๐	คร้วเรือน	จำนวน ๑,๐๐๐	ไร่

(๒) บ้านโพธิ์บาย หมู่ที่ ๒

มีพื้นที่ทั้งหมด ๗,๙๕๐ ไร่ ทำการเกษตร ดังนี้

สวนปาล์ม	จำนวน ๑๖๐	คร้วเรือน	จำนวน ๓,๐๐๐	ไร่
สวนยางพารา	จำนวน ๒๔๐	คร้วเรือน	จำนวน ๔,๐๐๐	ไร่

(๓) บ้านสายกลาง หมู่ที่ ๓

มีพื้นที่ทั้งหมด ๕,๗๐๐ ไร่ ทำการเกษตร ดังนี้

สวนปาล์ม	จำนวน ๒๒	คร้วเรือน	จำนวน ๒๒๐	ไร่
สวนยางพารา	จำนวน ๑๘๐	คร้วเรือน	จำนวน ๔,๕๐๐	ไร่

(๔) บ้านปลายสาย หมู่ที่ ๔

มีพื้นที่ทั้งหมด ๒,๕๐๐ ไร่ ทำการเกษตร ดังนี้

สวนปาล์ม	จำนวน ๗๐	คร้วเรือน	จำนวน ๑,๐๐๐	ไร่
สวนยางพารา	จำนวน ๗๐	คร้วเรือน	จำนวน ๑,๑๐๐	ไร่
ปลูกผัก	จำนวน ๕	คร้วเรือน	จำนวน ๓๐	ไร่

(๕) บ้านไสขรบ หมู่ที่ ๕

มีพื้นที่ทั้งหมด ๔,๕๐๐ ไร่ ทำการเกษตร ดังนี้

สวนปาล์ม	จำนวน ๑๘๐	คร้วเรือน	จำนวน ๑,๕๐๐	ไร่
สวนยางพารา	จำนวน ๒๒๐	คร้วเรือน	จำนวน ๒,๐๐๐	ไร่

(๖) บ้านควนเจริญ หมู่ที่ ๖

มีพื้นที่ทั้งหมด ๒,๔๗๐ ไร่ ทำการเกษตร ดังนี้

สวนปาล์ม	จำนวน ๓๐	คร้วเรือน	จำนวน ๓๓๐	ไร่
สวนยางพารา	จำนวน ๑๒๐	คร้วเรือน	จำนวน ๒,๐๐๐	ไร่

(๗) บ้านนูน หมู่ที่ ๗

มีพื้นที่ทั้งหมด ๓,๗๕๐ ไร่ ทำการเกษตร ดังนี้

สวนปาล์ม	จำนวน ๕๐	คร้วเรือน	จำนวน ๑,๒๐๐	ไร่
สวนยางพารา	จำนวน ๑๐๐	คร้วเรือน	จำนวน ๒,๐๐๐	ไร่

(๘) บ้านบางหยด หมู่ที่ ๘

มีพื้นที่ทั้งหมด ๒,๕๖๓ ไร่ ทำการเกษตร ดังนี้

สวนปาล์ม	จำนวน ๔๕	คร้วเรือน	จำนวน ๑,๕๐๐	ไร่
สวนยางพารา	จำนวน ๕๘	คร้วเรือน	จำนวน ๑,๐๐๐	ไร่
ผลไม้ผสม	จำนวน ๕	คร้วเรือน	จำนวน ๒๐	ไร่

(๙) บ้านบ่อพระ หมู่ที่ ๙

มีพื้นที่ทั้งหมด ๒,๗๖๔ ไร่ ทำการเกษตร ดังนี้

สวนปาล์ม	จำนวน ๔๐	คร้วเรือน	จำนวน ๙๐๐	ไร่
สวนยางพารา	จำนวน ๒๐๐	คร้วเรือน	จำนวน ๑,๒๐๐	ไร่
ผลไม้ผสม	จำนวน ๑๐	คร้วเรือน	จำนวน ๙๐	ไร่
ทุเรียน	จำนวน ๖	คร้วเรือน	จำนวน ๘๐	ไร่
ไร่ข้าวโพด	จำนวน ๔	คร้วเรือน	จำนวน ๓๐	ไร่

(๑๐) บ้านใหม่ หมู่ที่ ๑๐

มีพื้นที่ทั้งหมด ๒,๖๒๑ ไร่ ทำการเกษตร ดังนี้

สวนปาล์ม	จำนวน ๓๐	คร้วเรือน	จำนวน ๓๐๐	ไร่
สวนยางพารา	จำนวน ๑๐๐	คร้วเรือน	จำนวน ๑,๐๐๐	ไร่

(๑๑) บ้านควนใหม่ หมู่ที่ ๑๑

มีพื้นที่ทั้งหมด ๓,๕๐๐ ไร่ ทำการเกษตร ดังนี้

สวนปาล์ม	จำนวน ๔๐	คร้วเรือน	จำนวน ๑,๐๐๐	ไร่
สวนยางพารา	จำนวน ๙๐	คร้วเรือน	จำนวน ๒,๔๐๐	ไร่
กล้วย	จำนวน ๑๕	คร้วเรือน	จำนวน ๕๐	ไร่
สับปะรด	จำนวน ๕	คร้วเรือน	จำนวน ๒๐	ไร่

(๑๒) บ้านควนนกหว้า หมู่ที่ ๑๒

มีพื้นที่ทั้งหมด ๓,๕๐๐ ไร่ ทำการเกษตร ดังนี้

สวนปาล์ม	จำนวน ๗๐	คร้วเรือน	จำนวน ๗๐๐	ไร่
สวนยางพารา	จำนวน ๘๐	คร้วเรือน	จำนวน ๑,๖๐๐	ไร่
ถั่วดาวอินคา	จำนวน ๑	คร้วเรือน	จำนวน ๑๐	ไร่

๔.๑.๓ สภาพทางสังคม

๑. การศึกษา

โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๕ แห่ง

- โรงเรียนบ้านปลายสาย หมู่ที่ ๑๑
- โรงเรียนบ้านไสขรบ หมู่ที่ ๕
- โรงเรียนบ้านยุงทอง หมู่ที่ ๒
- โรงเรียนบ้านบ่อพระ หมู่ที่ ๙
- โรงเรียนบ้านบางหยด หมู่ที่ ๑๐

โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง

- โรงเรียนพระแสงวิทยา หมู่ที่ ๑

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.) ๒ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยุงทอง หมู่ที่ ๒
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไสขรบ หมู่ที่ ๕

ศูนย์การศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ๑ แห่ง
- ศูนย์การศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพระแสง หมู่ที่ ๑

โรงเรียนอนุบาล (เอกชน) ๑ แห่ง

- โรงเรียนอนุบาลดวงใจแม่ หมู่ที่ ๑

(ข้อมูลเดือนเมษายน ๒๕๕๗ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓)

๒. สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านไสขรบ หมู่ที่ ๕

๓. อาชญากรรม

- ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้นในตำบลอโศก มีแต่ปัญหาการลักขโมย

๔. ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอโศก จากการที่ศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แจ้งจำนวนผู้เข้ารับการบำบัดฟื้นฟูและฝึกอาชีพของผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ในแต่ละปีถือว่าน้อย เหตุผลก็เนื่องมาจากผู้ได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอโศกที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอโศกสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจกเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลอโศกก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๕. การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลอโศกได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ประสานหน่วยงานต่างๆ ในการของบประมาณให้ความช่วยเหลือผู้ยากไร้ในเขตตำบลอโศก

๕.๑.๔ ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอโศกมีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

๑. เส้นทางคมนาคม

การคมนาคมทางบก มีถนนลาดยางติดต่อกันระหว่างหมู่บ้าน อำเภอและจังหวัดซึ่งมีถนนทางหลวงสายหลัก ๔ สายได้แก่

- | | | |
|--|---------|----------------|
| - ทางหลวงหมายเลข ๔๐๐๙ ตอนพระแสง - เวียงสระ | ระยะทาง | ประมาณ ๒ กม. |
| - ทางหลวงหมายเลข ๔๐๓๕ ตอนพระแสง - อ่าวลึก | ระยะทาง | ประมาณ ๒ กม. |
| - ทางหลวงหมายเลข ๔๑๑๓ ตอนพระแสง - เคียนซา | ระยะทาง | ประมาณ ๘ กม. |
| - ทางหลวงหมายเลข ๔๑๑๐ ตอนพระแสง - ทุ่งใหญ่ | ระยะทาง | ประมาณ ๒.๕ กม. |
| - ถนนลาดยาง | มีจำนวน | ๒๒ สาย |
| - ถนนหินผุ | มีจำนวน | ๕๕ สาย |
| - ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก | มีจำนวน | ๓๖ สาย |

๒. การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทุกหมู่บ้านและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ/สัญญาไฟจราจร

๓. การประปา

- การประปาส่วนภูมิภาค
- ระบบประปาหมู่บ้าน

๔. โทรศัพท์

- สถานีโทรคมนาคมอื่นๆ ๑ แห่ง ได้แก่ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
อำเภอพระแสง
- เสาสัญญาณโทรศัพท์ ระบบทรูมูฟ
- เสาสัญญาณโทรศัพท์ ระบบดีแทค
- เสาสัญญาณโทรศัพท์ ระบบจีเอสเอ็ม

๕. ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ไม่มี

๕.๑.๕ ข้อมูลอื่น ๆ

ทรัพยากรธรรมชาติ

๑. น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน น้ำดิบจากขุดลอกและแม่น้ำตาปี ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ และบางแห่งน้ำขุ่น ไม่สามารถใช้ดื่มและอุปโภคได้

๒. ป่าไม้ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอปีน มีป่าไม้เฉลิมพระเกียรติ เนื้อที่ประมาณ ๑๑๗ ไร่

๓. ภูเขา ในเขตตำบลอปีนไม่มีภูเขา

๔. คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอปีน ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับและมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือบางพื้นที่น้ำมีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝนไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลอปีนได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

๔.๑.๖ จุดเด่นขององค์การบริหารส่วนตำบลอปีน

ตำบลอปีนมีจุดเด่นที่ทำให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- เป็นตำบลที่มีการคมนาคมติดต่อสะดวก เนื่องจากมีถนนสายหลักตัดผ่านและอยู่ใกล้กับตัวอำเภอ ทำให้สามารถรองรับการเจริญเติบโตและการขยายตัวของเมืองได้
- มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรน้ำ ทรัพยากรป่าไม้ สัตว์น้ำจืด
- สภาพพื้นที่ของตำบลมีความหลากหลายทำให้เหมาะต่อการประกอบอาชีพต่าง ๆ ทั้งการเกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์ ซึ่งเป็นแหล่งผลิตที่สามารถใช้เลี้ยงดูชุมชนได้
- มีสถานศึกษาในทุกกระดับ ที่สามารถรองรับการศึกษาของประชาชนในเขตพื้นที่และนอกเขตพื้นที่ได้ ทำให้ประชาชนสามารถมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- ประชาชนมีการยึดถือ สืบทอดขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลอปีน

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลอปีน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ โดยยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ”

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลอปีนร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๘ ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการศึกษา
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการและบริการ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการกีฬา และนันทนาการ
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. พัฒนาด้านสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๓. พัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตรให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๔. พัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. พัฒนาด้านสวัสดิการและบริการ
๖. พัฒนาด้านสังคม ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม
๗. พัฒนาด้านการกีฬา และนันทนาการ
๘. พัฒนาด้านการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัด

- ๑) การศึกษาได้มีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น
- ๒) จำนวนถนน ไฟฟ้า ประปา เพิ่มขึ้น และได้มาตรฐาน
- ๓) ด้านเศรษฐกิจและการเกษตรได้มีการพัฒนาได้มากขึ้น
- ๔) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้มีการพัฒนาได้มากขึ้น
- ๕) ด้านสวัสดิการและบริการได้มีการพัฒนาได้มากขึ้น
- ๗) ด้านสังคม ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมได้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น
- ๘) ด้านการท่องเที่ยวได้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น

คำเป้าหมาย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการศึกษา

เป้าหมาย

- ศูนย์เด็กเล็กมีความเป็นระบบมากขึ้น
- การศึกษานอกโรงเรียน มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ศูนย์เด็กก่อนวัยเรียนมีการพัฒนาและขยายเพิ่มขึ้น
- ระบบสื่อการเรียนการสอนมีความทันสมัยมากขึ้น
- กลุ่มอาชีพต่างๆ ได้รับการส่งเสริมมากขึ้น
- บุคลากรในสังกัดได้พัฒนาตนเองให้สูงขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขปโภค

เป้าหมาย

- ถนน ไฟฟ้า ประปา และอื่นๆ มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
- ระบบบริการสาธารณสุข เช่น ห้วย หนอง คลอง สระน้ำ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

เป้าหมาย

- ตลาดเกษตรกรในตำบลมีจำนวนเพิ่มขึ้น
- มีแหล่งเรียนรู้การเกษตรในด้านต่างๆ มากขึ้น
- มีการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ เพิ่มมากขึ้น
- กลุ่มผลิตปุ๋ยอินทรีย์ปุ๋ยชีวภาพ มีความรู้เพิ่มมากขึ้น
- สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น
- ประชาชนสามารถใช้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้มากขึ้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

- กองทุนหลักประกันสุขภาพของประชาชนได้รับการส่งเสริมมากขึ้น
- มีการส่งเสริมการสร้างสุขภาพมากขึ้น
- การกำจัดขยะมูลฝอยที่ได้มาตรฐาน
- สุขภาพแข็งแรงมากขึ้น
- โรคติดต่อต่างๆ มีการป้องกันมากขึ้น
- ภูมิทัศน์ในตำบลดีขึ้นได้รับการปรับปรุงมากขึ้น
- ป่าชุมชนได้รับการอนุรักษ์มากขึ้น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการและบริการ

เป้าหมาย

- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
- ผู้ยากจนมีที่อยู่อาศัยอย่างทั่วถึง
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น
- มีทีมกู้ชีพกู้ภัยบริการ ๒๔ ชั่วโมง

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

เป้าหมาย

- ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ที่สำคัญได้รับการส่งเสริม
- ภูมิปัญญาท้องถิ่นในตำบลได้รับการส่งเสริมมากขึ้น
- วัด โรงเรียนเป็นที่ประสานความร่วมมือมากขึ้น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการกีฬา และนันทนาการ

เป้าหมาย

- เยาวชนได้รับการส่งเสริมด้านกีฬา
- ประชาชนได้ออกกำลังกาย

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

เป้าหมาย

- สถานที่ท่องเที่ยวในตำบลได้รับการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์
- การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้รับการพัฒนา

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาศูนย์เด็กเล็กอย่างเป็นระบบ
- ๑.๒ ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน (ก.ศ.น.) ให้มีประสิทธิภาพ
- ๑.๓ พัฒนาและขยายศูนย์เด็กก่อนวัยเรียนให้เพิ่มขึ้น
- ๑.๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอ
- ๑.๕ พัฒนาระบบสื่อสารการเรียนการสอนให้ทันสมัย
- ๑.๖ ส่งเสริมการฝึกวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นตามกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ๑.๗ ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้พัฒนาตนเอง ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ขยายการบริการโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา อื่นๆ ให้มี

ประสิทธิภาพ

- ๒.๒ ประสานหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงระบบบริการสาธารณะ เช่น ห้วย หนอง คลอง สระน้ำ ที่เป็นประโยชน์ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ สนับสนุนให้มีตลาดการเกษตรในตำบล
- ๓.๒ ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การเกษตรด้านต่าง ๆ
- ๓.๓ ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ของชุมชน
- ๓.๔ ส่งเสริมกลุ่มเพื่อการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยชีวภาพจากวัสดุธรรมชาติ
- ๓.๕ สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนา สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๓.๖ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนใช้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีพ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพของประชาชนอย่างทั่วถึง
- ๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างสุขภาพทุกรูปแบบ
- ๔.๓ ปรับปรุงการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๔.๔ ส่งเสริมการสร้างสุขภาพให้แข็งแรง
- ๔.๕ ส่งเสริมการป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ
- ๔.๖ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในพื้นที่ของตำบลอโศก ให้เป็นเมืองหน้าอยู่
- ๔.๗ จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าชุมชนในเขตตำบลอโศกให้ยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการและบริการ

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ จัดให้มีสวัสดิการของผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส อย่างทั่วถึง
- ๕.๒ ส่งเสริมจัดหาที่อยู่อาศัยให้กับผู้ยากจนในตำบลอโศก
- ๕.๓ จัดให้มีระบบความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕.๔ จัดทีมกู้ชีพ กู้ภัย ไว้บริการตลอด ๒๔ ชม. ตอบสนองนโยบายภาครัฐอย่างเป็นระบบ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ที่สำคัญในตำบลอโศก
- ๖.๒ ส่งเสริมอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นในตำบลอโศก
- ๖.๓ ส่งเสริม วัด โรงเรียน เป็นที่ประสานความร่วมมือพัฒนาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการกีฬา และนันทนาการ

แนวทางการพัฒนา

- ๗.๑ ส่งเสริมด้านการกีฬาแก่เยาวชนในตำบลอโศกอย่างเป็นระบบ
- ๗.๒ ส่งเสริมการออกกำลังกาย พัฒนาสุขภาพภายในตำบล

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๘.๑ ส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ที่สำคัญของตำบลอโศกให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวและพักผ่อนบริการประชาชนทั่วไป

๘.๒ ส่งเสริมภูมิปัญญาพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ อบต. ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) จุดแข็ง (S : Strength)

- ตำบลอโศกเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำและเป็นที่สูง ลักษณะคล้ายกับลูกคลื่นลอนลาดสภาพพื้นที่ทั้งหมด เหมาะแก่การทำเกษตร ส่งผลให้มีผลผลิตทางการเกษตรเป็นจำนวนมาก เช่น ยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน สวนผลไม้ ผลผลิตทางการเกษตรและสามารถทำรายได้ให้แก่เกษตรกรเป็นอย่างดี

- มีภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรยังค่อนข้างต่ำและไม่แน่นอนส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชน

- เส้นทางคมนาคมส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง และชำรุดทำให้การสัญจรไปมาลำบากโดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน

- พื้นที่บางส่วนขาดน้ำอุปโภคบริโภคและน้ำใช้การเกษตร

- ขาดแหล่งน้ำตามธรรมชาติและที่ก่อสร้างขึ้นมีน้อย

- พื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบลุ่มและมีน้ำท่วมขัง

- ไม่มีสถานที่ตั้งขยะเป็นของตนเอง

๓) โอกาส (O : Opportunity)

- ปัจจุบันมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น

- มีโครงการตามนโยบายรัฐ เช่น โครงการกองทุนหมู่บ้าน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ โครงการเศรษฐกิจพอเพียง ฯลฯ

- มีถนนทางหลวงสาย ๔๐๐๙ ทำให้เอื้ออำนวยต่อการคมนาคมและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาด

๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

- งบประมาณที่จะจัดสรรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนในทุกด้านได้ครบ
- มีการถ่ายโอนภารกิจลงสู่องค์กรบริหารส่วนตำบลอีกเพิ่มขึ้น มีเจ้าหน้าที่และบุคลากรไม่เพียงพอ
- สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรมีราคาที่สูงขึ้น แต่ราคาผลผลิตทางการเกษตรยังคงไม่แน่นอน
- ความเจริญของเทคโนโลยีทำให้วิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไป

๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
๒. โทรศัพท์ภายในหมู่บ้านไม่ครบทุกครัวเรือน
๓. ระบบเสียงตามสายมีไม่ทั่วถึง
๔. ศาลาอเนกประสงค์มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๔.๓.๒ ด้านการศึกษา

๑. การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษาครอบครัวยากจน

๔.๓.๓ ด้านสาธารณสุขโรค

๑. ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน
๒. ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด
๓. ชุมชนขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตัน ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ

๔. ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและ อบต.ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ

๔.๓.๔ ด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

๑. ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน
๒. ขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
๓. ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ
๔. ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน

๔.๓.๕ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
๒. ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน
๓. ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย
๔. ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง

๕. มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด

๖. ประชาชนบางครัวเรือนอุปโภค-บริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน

๗. มีปัญหาเรื่องขยะแลน้ำเสียเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็น

๔.๓.๖ ด้านสวัสดิการและบริการ

๑. ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในดำรงชีวิต

๒. เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และรับภาระในการดูแลเด็ก

๓. เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า ยาเสพติด และท้องก่อนวัยอัน

สมควร

๔. การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้

๕. มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการรวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาทกันในชุมชน

๔.๓.๗ ด้านสังคม ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

๑. ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก

๔.๓.๘ ด้านกีฬาและนันทนาการ

๑. ยังขาดความรักความสามัคคีในหมู่คณะ

๔.๓.๙ ด้านการท่องเที่ยว

๑. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอปีนไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคม

๑.๒ ติดตั้งเครือข่ายโทรศัพท์ภายในหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งระบบเสียงตามสาย

๑.๔ ก่อสร้างศาลาเอนกประสงค์

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ให้มีการประกันราคาผลผลิตทางการเกษตร

๒.๒ การส่งเสริมอาชีพ

๒.๓ อบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๓.๒ สงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนชรา

๓.๓ ก่อสร้างสวนสาธารณะ

๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

๔.๑ ให้รัฐบาลจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ หาวิธีบริหารจัดการขยะอย่างทั่วถึง

๖. ด้านสาธารณสุข

๖.๑ จัดหาสถานที่ออกกำลังกาย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ให้มีการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

๘. ด้านแหล่งน้ำ

๘.๑ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน

๘.๒ ขุดลอกแหล่งน้ำ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลอโศก เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอโศก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลอโศกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจใน แนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลอโศกยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังเน้นการส่งเสริมและการสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัย เรียน และการพัฒนาเยาวชนให้มีความพร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัด ระเบียบการศึกษาส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้ง ให้มีเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ให้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัย คูกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลอโศก กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอกอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ การกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗ (๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และทางการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๖. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๓))
๕. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๑.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๗))
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๖๘ (๑๒))
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
๗. การส่งเสริม การฝึกอบรมและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๔. การสาธารณสุขปการ
๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการ
พัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถที่จะแก้ปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลอปัน จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลอปัน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> - ตำบลอปันเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ และเป็นที่สูง ลักษณะคล้ายกับลูกคลื่นลอนลาดสภาพพื้นที่ทั้งหมด เหมาะแก่การทำการเกษตรส่งผลให้มีผลผลิตทางการเกษตรเป็นจำนวนมาก เช่น ยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน สวนผลไม้ ผลผลิตทางการเกษตร และสามารถทำรายได้ให้แก่เกษตรกรเป็นอย่างดี - มีภูมิปัญญาท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ราคาผลผลิตทางการเกษตรยังค่อนข้างต่ำและไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชน - เส้นทางคมนาคมส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังและชำรุดทำให้การสัญจรไปมาลำบาก โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน - พื้นที่บางส่วนขาดน้ำอุปโภคบริโภคและน้ำใช้การเกษตร - ขาดแหล่งน้ำตามธรรมชาติและที่ก่อสร้างขึ้นมีน้อย - พื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบลุ่มและมีน้ำท่วมขัง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจุบันมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น - มีโครงการตามนโยบายรัฐ เช่น โครงการกองทุนหมู่บ้าน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ โครงการเศรษฐกิจพอเพียง - มีถนนทางหลวงสาย ๔๐๐๙ ทำให้เอื้ออำนวยต่อการคมนาคม และการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาด 	<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณที่จะจัดสรรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนในทุกด้านได้ครบ - มีการถ่ายโอนภารกิจลงสู่องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้น มีเจ้าหน้าที่และบุคลากรมีเพียงพอ - สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น - ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรมีราคาที่สูงขึ้น แต่ราคาผลผลิตทางการเกษตรยังคงไม่แน่นอน

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลอปีน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยได้มีการประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ

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

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการ ภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบควบคุมอาคารผังเมือง
๓. งานประสานสาธารณูปโภค

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

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอปีน	๑	
๒.	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา - พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๓.	กองคลัง	๗	
๔.	กองช่าง	๖	
รวม		๒๔	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๑๓ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑.	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๔ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๒.	กองคลัง	๒	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา
๓.	กองช่าง	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา
รวม		๑๓	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑.	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑	
๒.	กองคลัง	-	
๓.	กองช่าง	-	
รวม		๑๑	

แผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลึง ดังนี้

๑. อัตรากำลึงคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลึงพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) จำนวน ๔๘ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ อัตรา
๒. พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๓ อัตรา)
๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลือป็น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลึง

ตามท้องที่องค์การบริหารส่วนตำบลลือป็น ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลือป็น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลือป็น ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป

ทั้งนี้การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอปีน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลอปีน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

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

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบควบคุมอาคารผังเมือง
๓. งานประสานสาธารณูปโภค

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบภายใน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานจัดทำงบประมาณ - งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบภายใน - งานกฎหมายและคดี - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผนสถิติและวิชาการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานจัดทำงบประมาณ - งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการรักษาความสงบภายใน - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และระงับอัคคีภัย <p>๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา - งานการศึกษาวัฒนธรรมและนันทนาการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น <p>๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน - งานบริการสาธารณสุขและงาน - สาธารณสุขอื่น 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินและบัญชี - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินและบัญชี - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างบูรณะถนน สะพานทางระบายน้ำ - งานควบคุมก่อสร้างถนน สะพาน เขื่อนทดน้ำและอื่นๆ - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานข้อมูลก่อสร้าง 	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างบูรณะถนน สะพานทางระบายน้ำ - งานควบคุมก่อสร้างถนน สะพาน เขื่อนทดน้ำและอื่นๆ - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานข้อมูลก่อสร้าง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารผังเมือง - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานประเมินราคา ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารผังเมือง - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานประเมินราคา ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต.อปีน	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.อปีน)	บริหารท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.อปีน)	๑	ตามโครงสร้างมีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงานและภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป						

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	ตามโครงสร้างมีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป						

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานบริหารทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	มีคนครอง
	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	มีคนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	มีคนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ว่างเดิม
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ) ผู้ปฏิบัติ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	มีคนครอง
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ผู้ปฏิบัติ	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	มีคนครอง

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานบริหารทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	มีคนครอง
	ภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ภารโรง	๑	มีคนครอง
	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๓	คนงานทั่วไป	๓	มีคนครอง
	ยาม	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ยาม	๑	มีคนครอง
	คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๔	คนงานประจำรถขยะ	๔	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ งานบริหารงานทั่วไป มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานนโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	ว่างเดิม

ผลการวิเคราะห์ งานนโยบายและแผน ตามกรอบอัตรากำลัง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	มีคนครอง
	ครู คศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรร จาก สธ.)	ผู้ปฏิบัติ	๑	ครู คศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรร จาก สธ.)	๑	มีคนครอง (เงินอุดหนุนฯ)
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้ปฏิบัติ	๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	มีคนครอง (เงินอุดหนุนฯ)
	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ปฏิบัติ	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	มีคนครอง (เงินอบต.)
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ปฏิบัติ	๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามกรอบอัตรากำลัง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความ ยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ปฏิบัติ	๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ว่างเดิม
<p>ผลการวิเคราะห์ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน ตามกรอบอัตรากำลัง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ปฏิบัติ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ว่างเดิม
<p>ผลการวิเคราะห์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบอัตรากำลัง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น (บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	ตามโครงสร้างมีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงานและภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานการเงิน	นักวิชาการเงินบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินบัญชี ชำนาญการ	๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ งานการเงิน ตามกรอบอัตรากำลัง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานบัญชี	เจ้าพนักงานการเงิน บัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานการเงิน บัญชี ชำนาญงาน	๑	มีนครอง
	เจ้าพนักงานการเงิน บัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานการเงิน บัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ว่างเดิม
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ปฏิบัติ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ว่างเดิม
<p>ผลการวิเคราะห์ งานบัญชี ตามกรอบอัตรากำลัง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา มีนครอง ๑ อัตรา ว่างเดิม จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานพัฒนา จัดเก็บ รายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ว่างเดิม
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	(ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	มีนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ ตามกรอบอัตรากำลัง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	มีคนครอง
	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ตามกรอบอัตรากำลัง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น (บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	ตามโครงสร้างว่างเดิม
<p>ผลการวิเคราะห์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น กรอบอัตรากำลังปัจจุบันไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง (ว่างเดิม) เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงานและภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานก่อสร้าง	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๓	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	มีนครอง
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ปฏิบัติ	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ปฏิบัติ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	มีนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ งานก่อสร้าง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานออกแบบควบคุมอาคารผังเมือง	นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ว่างเดิม
	นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ว่างเดิม
<p>ผลการวิเคราะห์ งานออกแบบควบคุมอาคารผังเมือง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา (ว่างเดิม) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานประสานสาธารณสุขปภค	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ปฏิบัติ	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	มีนครอง
ผลการวิเคราะห์ งานประสานสาธารณสุขปภค พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป						

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

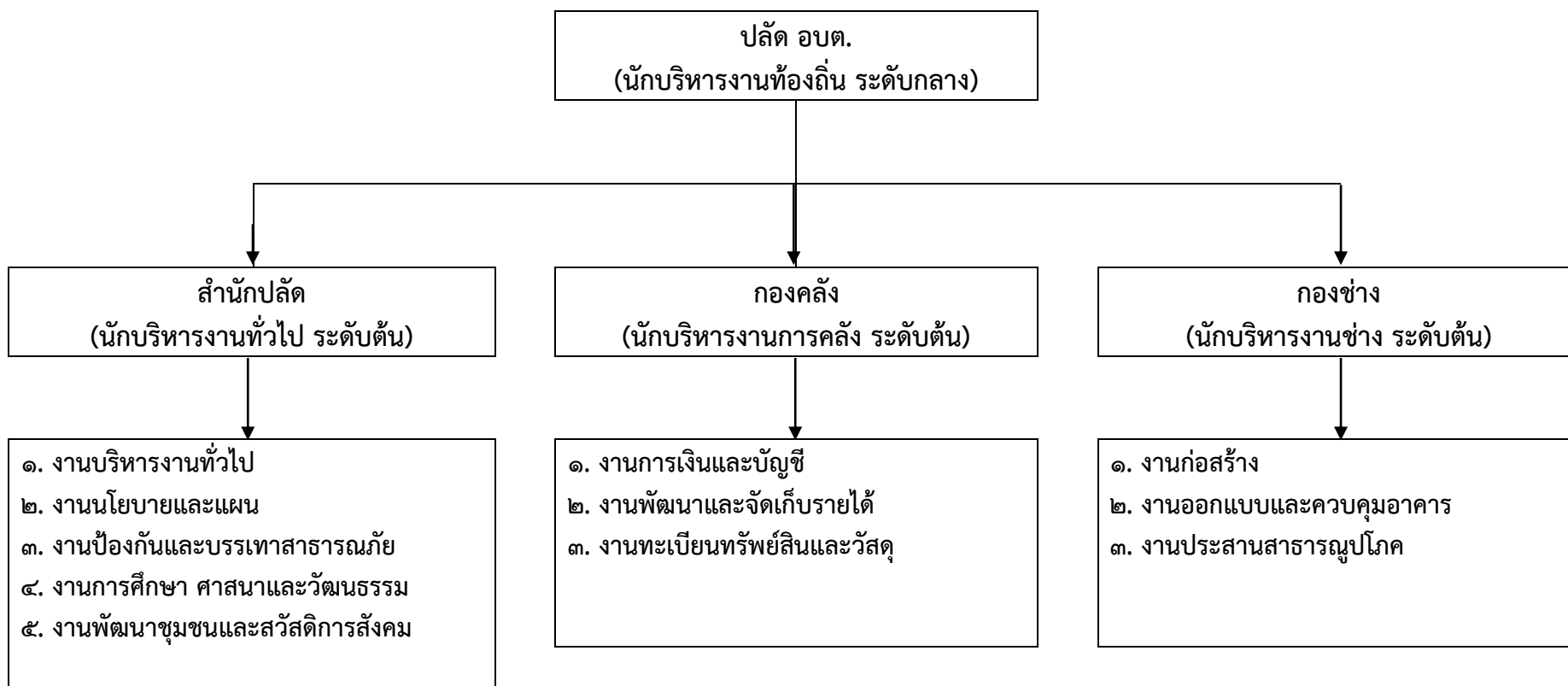
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น/กลาง/สูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานก่อสร้าง								
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานออกแบบควบคุมอาคารผังเมือง								
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานประสานสาธารณูปโภค								
-								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลอโศก อำเภอยะรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

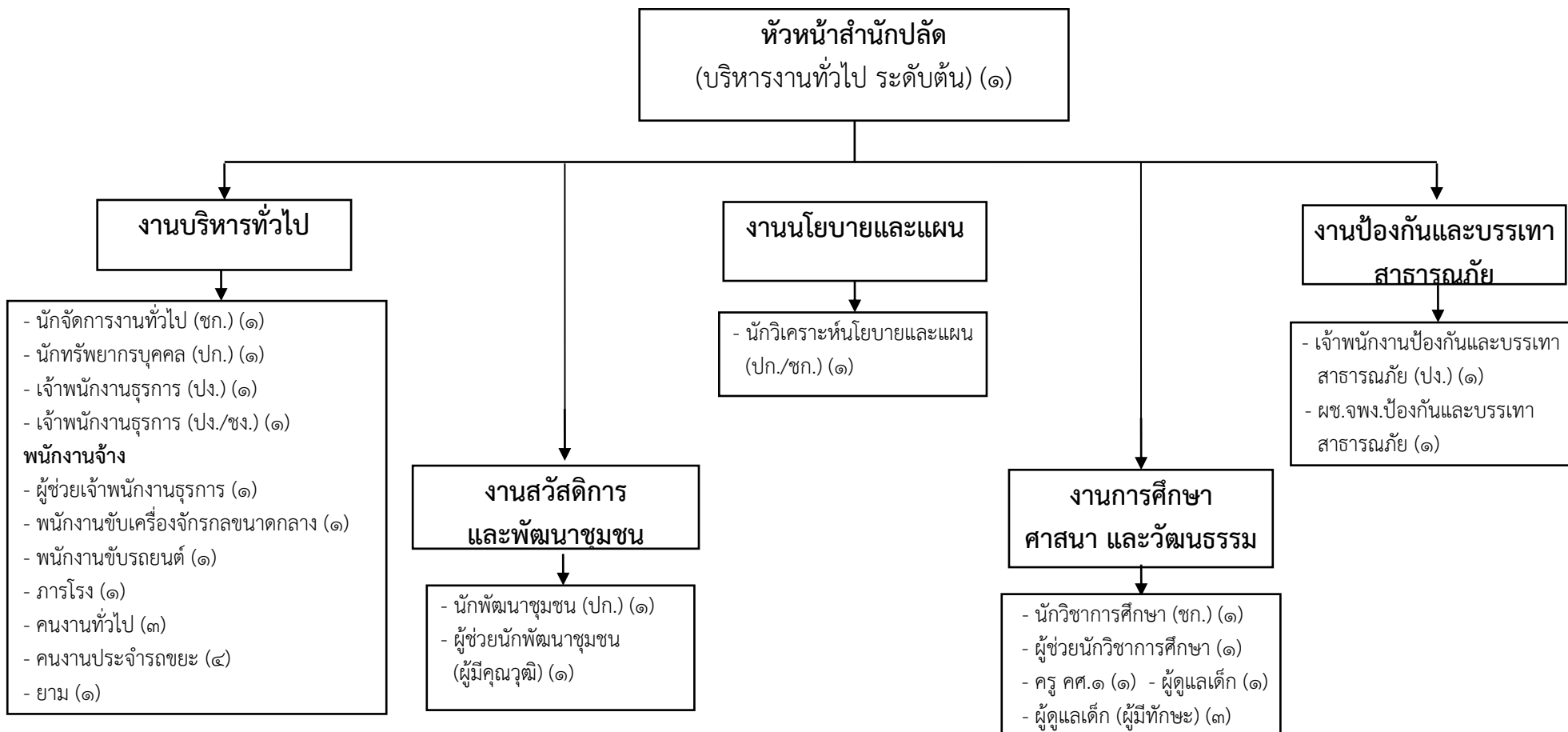
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอโศก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัด	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	
๓	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๔	กองช่าง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	รวม	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอปีน

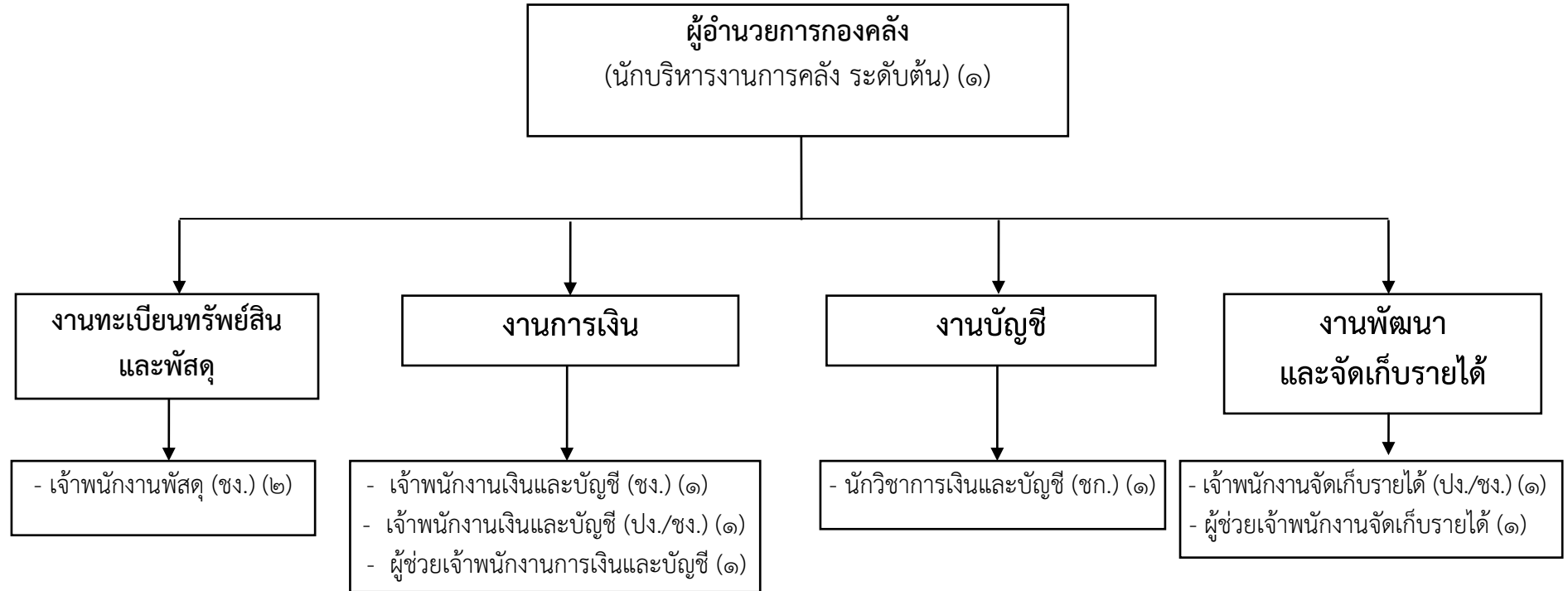


โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล



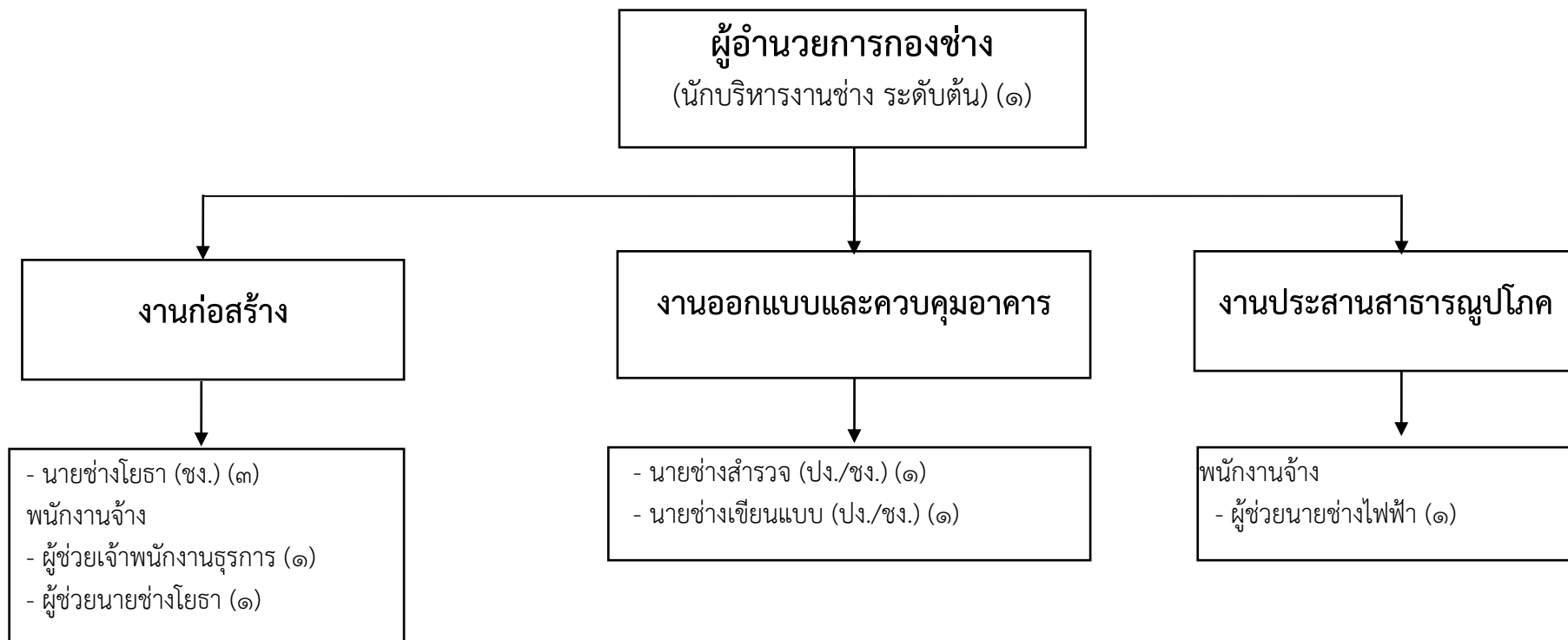
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	๒	-	-	๓	-	-	-	๘	๑๑	๒๙

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๓	-	-	๒	-	๙

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๓	-	-	๓	-	๙

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลอปีน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการ และพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะต้องประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลอปีน จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอปีน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอปีน ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและพนักงานจ้างบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

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

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

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

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

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลอปีน มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและพนักงานจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

๒.๒.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒.๒.๒ การฝึกอบรมอาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๒.๒.๓ การศึกษาหรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๒.๒.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๕ การสอนงานให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ก่อนมอบหมายงาน

๒.๒.๖ การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๒.๒.๗ การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

การทดสอบ

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้ เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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