



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกั่วเทิน



2024-2026





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวดที่ ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธีรพล ขวัญพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

## คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าตอบแทน จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ให้อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือให้เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

สิงหาคม ๒๕๖๖

# สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๕๑

## ๑

## หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับ ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วน ตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จึงได้จัดทำ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒

## วัตถุประสงค์ และประโยชน์

## ๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

๒.๑.๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

## ๓

## กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือบรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรือ งานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ พิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบ อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบ อัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่า การเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบตำแหน่งใน ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่ แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสาย อาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมี ข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วน ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔

## สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีความครบถ้วน สมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จึงได้นำ ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ และแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แก้ไขครั้ง ๑/๒๕๖๖ ประกาศเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ดังนี้

## ๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

## ๑. ด้านกายภาพ

## ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

ตำบลตะกุกเหนือ เป็น ๑ ใน ๒ ตำบล ของอำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตำบลตะกุกเหนือ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๓๓๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๓๕,๖๒๕ ไร่

อาณาเขต	ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอสุขสำราญ จังหวัดระนอง อำเภอไชยา และอำเภอท่าฉาง
	ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลตะกุกใต้ อำเภอคีรีรัฐนิคม และอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
	ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอท่าฉาง อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
	ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอสุขสำราญ จังหวัดระนอง และอำเภอบ้านตาขุน

## ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ตำบลตะกุกเหนือส่วนใหญ่เป็นเทือกเขา และเนินดินสูงๆ ต่ำ ๆ สภาพทั่วไปเป็นป่า เตรียมการสงวนหมายเลข ๙๒ ประมาณ ๖๐% จัดเป็นเขตนิคมสหกรณ์ท่าฉาง ประมาณ ๒๐% เป็นสวนผลไม้ และที่อยู่อาศัย ประมาณ ๒๐% มีลำน้ำคลองยันไหลผ่านพื้นที่เป็นระยะทางประมาณ ๒๗ กิโลเมตร

## ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มี ๒ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อนและฤดูฝน

## ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย

## ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในตำบลตะกุกเหนือมีแหล่งน้ำธรรมชาติอยู่หลายแห่ง แต่ส่วนใหญ่จะตื่นเงินมีน้ำไม่เพียงพอต่อการใช้เพื่อการเกษตร โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง เดือนกุมภาพันธ์ถึงกรกฎาคม ดังนั้น ในช่วงนี้ เกษตรกรจะได้รับความเดือดร้อน พืชผลทางการเกษตรจะได้รับความเสียหายยกเว้นเกษตรกรที่อาศัยอยู่ใกล้ ๆ บริเวณแม่น้ำคลองยันที่มีน้ำใช้ตลอดทั้งปี แหล่งน้ำในพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือ ที่เกษตรกรนำมาใช้เพื่อการเกษตร ประกอบด้วย คลอง ๑ แห่ง และลำห้วยจำนวน ๓๐ แห่ง แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ประกอบด้วยฝาย ๓๐ แห่ง บ่อน้ำตื้น จำนวน ๖ แห่ง

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลตะกุกเหนือ ประกอบด้วยหมู่บ้าน จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน
๑	บ้านท่าหนึง	๑๑	บ้านเทพนิมิตร
๒	บ้านเขี้ยวเฟื่อง	๑๒	บ้านหัวสะพาน
๓	บ้านตะกุก	๑๓	บ้านคลองมุย
๔	บ้านสทกรณ	๑๔	บ้านวังลาน
๕	บ้านเขี้ยวขวัญ	๑๕	บ้านบางจำ
๖	บ้านเขมา	๑๖	บ้านบางไต้
๗	บ้านคลองวาย	๑๗	บ้านหน้าเขา
๘	บ้านคลองใส		
๙	บ้านบางเกาะ		
๑๐	บ้านช่องอินทนิล		

## ๓. ประชากร

### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรมีจำนวนทั้งสิ้น ๙,๖๒๘ คน แยกเป็นชาย ๕,๐๒๙ คน หญิง ๔,๕๙๙ คน

## ๔. สภาพทางสังคม

### ๔.๑ การศึกษา

การศึกษาในพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือ ประกอบด้วย

#### ๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ แห่ง ดังนี้

ที่	สถานศึกษา	จำนวนนักเรียน	จำนวนบุคลากร ทางศึกษา
๑.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าหนึง	๓๙ คน	๓ คน
๒.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทพนิมิตร	๓๖ คน	๑ คน
๓.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองวาย	๒๓ คน	๒ คน
๔.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองใส	๓๘ คน	๒ คน
๕.	พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองมุย	๒๖ คน	๑ คน
	รวม	๑๖๒	๙

**๒) โรงเรียนระดับประถมศึกษา** โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือ

- สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่
  - โรงเรียนบ้านท่าหนูงวิภา (ขยายโอกาส) มีนักเรียนจำนวน ๓๗๗ คน
  - โรงเรียนบ้านเขี้ยวเฟื่อง มีนักเรียนจำนวน ๑๐๒ คน
  - โรงเรียนวัดอรัญญาราม มีนักเรียนจำนวน ๗๙ คน
  - โรงเรียนสหกรณ์นิคม มีนักเรียนจำนวน ๓๑๖ คน
- สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน ๑ แห่ง คือโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านคลองวาย
- โรงเรียนเอกชน จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลชนะพร

**๓) สถานศึกษาอื่นๆ** ได้แก่ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนมัธยมวิภาวดี ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอวิภาวดี และห้องสมุดประชาชน มีจำนวน ๑ แห่ง

**๔.๒ สาธารณสุข**

หน่วยบริการและเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขในพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือ ประกอบด้วย โรงพยาบาลวิภาวดี (๓๐ เตียง) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตะกุกเหนือ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคลองใส มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำนวน ๒๙๖ คน จากหมู่บ้านจำนวน ๑๗ หมู่บ้าน และมีคลินิกเอกชน จำนวน ๓ แห่ง

**๔.๓ อาชญากรรม**

คดีอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือ

ฐานความผิด	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
	รับแจ้ง (ราย)	จับกุมผู้ต้องหาได้ (คน)
๑.ฐานความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ	๑	๑
๒.ฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน	๓	๔
๓.ฐานความผิดพิเศษ (เกี่ยวกับ พ.ร.บ.)	๑๓	๑๑
๔.ฐานความผิดที่รัฐเป็นผู้เสียหาย	๑๒๓	๑๒๗

**๔.๔ ยาเสพติด**

ปัญหายาเสพติด มีพื้นที่เฝ้าระวัง คือ หมู่ที่ ๒ บ้านเขี้ยวเฟื่อง หมู่ที่ ๔ บ้านสหกรณ์ และหมู่ที่ ๗ บ้านคลองวาย และสถิติการเกิดคดียาเสพติดในพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ รวม ๗๑ คดี

**๔.๕ การสังคมสงเคราะห์** องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ดังนี้

ประเภทเบี้ยยังชีพ	จำนวน
ผู้สูงอายุ	๑,๑๐๖
ผู้พิการ	๑๔๑
ผู้ป่วยเอดส์	๘

## ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ในพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือโดยส่วนใหญ่ยังเป็นถนนลูกรัง สำหรับถนนลาดยาง และถนน คสล. มีรายละเอียด ดังนี้

ที่	หมู่บ้าน	ถนนคอนกรีต	ถนนลาดยาง	ถนนลูกรัง
		จำนวน(สาย)	จำนวน(สาย)	จำนวน(สาย)
๑	บ้านท่านหญิง	๗	-	๙
๒	บ้านเขียวเฟื่อง	๓	-	๓
๓	บ้านตะกุก	๔	-	๓
๔	บ้านสหกรณ์	๑๘	๑	๖
๕	บ้านเขียวขวัญ	๗	๑	๗
๖	บ้านเขมา	๕	-	๑๕
๗	บ้านคลองวาย	๗	-	๗
๘	บ้านคลองใส	๔	-	๑๓
๙	บ้านบางเกาะ	๔	๑	๑๒
๑๐	บ้านช่องอินทนิล	๒	-	๕
๑๑	บ้านเทพนิมิตร	๕	-	๕
๑๒	บ้านหัวสะพาน	๓	-	
๑๓	บ้านคลองมุย	๗	-	๘๓
๑๔	บ้านวังลาน	๖	๑	๓
๑๕	บ้านบางจำ	๑	-	๓
๑๖	บ้านบางไต่	๓	-	๘
๑๗	บ้านหน้าเขา	๓	๓	๑๑
รวม		๘๙	๗	๑๒๔

### ๕.๒ การไฟฟ้า

ตำบลตะกุกเหนือ มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๔,๖๔๘ ครัวเรือน ไม่มีไฟฟ้าใช้ ๑๑๓ ครัวเรือน ครัวเรือนที่ไม่มีไฟฟ้าใช้คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๔ ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด

### ๕.๓ การประปา

ตำบลตะกุกเหนือ มีน้ำประปาใช้ประมาณ ๙๐% ส่วนที่เหลือจะใช้น้ำจากบ่อบาดาล บ่อดิน ประปาภูเขา และแหล่งน้ำธรรมชาติ ซึ่งยังมีปัญหาการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง ระบบประปาภายในตำบลตะกุกเหนือ แยกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ระบบประปาหมู่บ้าน และระบบประปาภูเขา

#### ๕.๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกหมู่บ้านใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นส่วนใหญ่ มีบางหมู่บ้านที่สัญญาณโทรศัพท์ยังไม่ทั่วถึง ได้แก่ หมู่ที่ ๙ หมู่ที่ ๑๑ หมู่ที่ ๑๓ และหมู่ที่ ๑๕ และมีเสาสัญญาณในพื้นที่ ดังนี้

#### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง
- ขนส่งเอกชน (เคอร์รี่) จำนวน ๓ แห่ง
- ร้านอินเทอร์เน็ต จำนวน ๓ แห่ง
- อินเทอร์เน็ตตำบล จำนวน ๑ แห่ง (อบต.)

#### ๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร ประชากรในตำบลตะกุกเหนือประกอบอาชีพการเกษตรเป็นหลัก ประมาณร้อยละ ๕๘.๐๗ โดยมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ผลไม้ พืชไร่

๖.๒ การประมง ประชากรในตำบลตะกุกเหนือประกอบอาชีพด้านการประมง บ่อปลาจำนวน ๖๒.๔๕๖๙ ไร่

๖.๓ การปศุสัตว์ ตำบลตะกุกเหนือมีการปศุสัตว์ คือ การเลี้ยงโค เลี้ยงสุกร แพะ เป็ด และไก่

๖.๔ การบริการ มีร้านบริการตัดผม/เสริมสวย ๒๐ แห่ง อยู่ซ่อมรถ ๒ แห่ง ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ ๑๐ แห่ง ร้านล้างอัดฉีด ๔ แห่ง และมีรีสอร์ทในพื้นที่ ๑ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว ตำบลตะกุกเหนือมีสถานที่ท่องเที่ยว ได้แก่ อุทยานแห่งชาติแก่งกรุง , ถ้ำน้ำคลองยัน, น้ำตกบางจำ, น้ำตกโกกกาก , ม่านผาขี้ลม , ผาไทรน้อย , จุดชมวิวทะเลหมอก , ตโปทาวัน , ดอกบัวผุด

๖.๖ อุตสาหกรรม ตำบลตะกุกเหนือมีอุตสาหกรรมในพื้นที่ จำนวน ๑ แห่ง

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ ตำบลตะกุกเหนือ มีผู้ประกอบการด้านต่างๆ ดังนี้

ธนาคาร ๒ แห่ง ร้านค้าสะดวกซื้อ ๒ แห่ง ปั้มน้ำมัน ๔ แห่ง ขายของชำ ๑๕๐ แห่ง ปั้มน้ำมันหยอดเหรียญ ๖ แห่ง อยู่ซ่อมรถ ๒ แห่ง ร้านจำหน่ายสินค้าเกษตร ๕ แห่ง ร้านรับซื้อเศษยางพารา ๑๖ แห่ง ห้องเช่า ๒๐ แห่ง ล้างอัดฉีด ๔ แห่ง ร้านเสริมสวย/ตัดผม ๒๐ แห่ง ตลาดนัด ๕ แห่ง ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๖ แห่ง และร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ ๑๐ แห่ง

กลุ่มอาชีพในตำบล ได้แก่ กลุ่มเพาะเห็ด กลุ่มทำปลาตุกร้า กลุ่มทอผ้า กลุ่มแปรรูปอาหาร กลุ่มเลี้ยงปลาตุก กลุ่มเลี้ยงไก่ไข่ และกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

๖.๘ แรงงาน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมประมาณร้อยละ ๕๘.๐๗ รับจ้างร้อยละ ๖.๐๒ ค่าขายร้อยละ ๒.๖๗ รับราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ร้อยละ ๑.๘๐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ ๐.๐๗ พนักงานบริษัท ร้อยละ ๐.๘๐ ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ ๐.๓๓ กำลังศึกษา ร้อยละ ๒๕.๔๙ อาชีพอื่นๆ ร้อยละ ๐.๙๓ และไม่มีอาชีพร้อยละ ๓.๘๒

## ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

### ๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรในพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือ นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙.๖๓ ศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๐.๑๓ และศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๐.๒๓

### ๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

เดือนกุมภาพันธ์ งานวันวิภาวดีรำลึก  
 เดือนเมษายน ประเพณีรดน้ำผู้สูงอายุ  
 เดือนเมษายน/พฤษภาคม ประเพณีจับปี๊บเดือน  
 เดือนกันยายน/ตุลาคม ประเพณีวันสารทเดือนสิบ (รับ – ส่งตายาย)  
 เดือนตุลาคม/พฤศจิกายน ประเพณีชักพระ ทอดผ้าป่า  
 เดือนพฤศจิกายน ประเพณีลอยกระทง

### ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ การจักสาน การทอผ้า การผลิตไม้กวาดดอกหญ้า การนวด  
 จับเส้น หมอดู หมอเป่า/ผาดยาเด็ก การแสดงกลองยาว  
 - ภาษาถิ่น คือ ภาษาใต้

### ๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก ได้แก่ ขนم สมุนไพร ผ้าทอ เครื่องแกง ผักปลอดภัย ปลาตุกร้า

## ๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่ คลอง ๑ แห่ง และลำห้วย ๓๐ แห่ง มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นได้แก่  
 ฝาย ๓๐ แห่ง บ่อน้ำตื้น ๖ แห่ง ระบบประปาหมู่บ้าน ๑๙ แห่ง และระบบประปาภูเขา ๘ แห่ง

๘.๒ ป่าไม้ ในพื้นที่อยู่ในเขตป่าไม้อุดมสมบูรณ์ สภาพป่าไม้ส่วนใหญ่เป็นป่าดงดิบชื้น ประมาณ ๙๘  
 เปอร์เซ็นต์

๘.๓ ภูเขา ยอดเขาที่สำคัญๆ ได้แก่ เขาหลังคาคึก เขาสูง เขาจี๊ซัน เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยและหากินของ  
 สัตว์ป่าชนิดต่างๆ

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ พื้นที่ตำบลตะกุกเหนือมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์  
 หลายแห่ง ซึ่งเหมาะแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

## ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

๒.๑ วิสัยทัศน์ “พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจมั่นคง ส่งเสริมการศึกษา นำพาชุมชนเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### ๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑. ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง
- ๒. ต้นทุนการผลิตลดลง สินค้ามีมูลค่าเพิ่ม ประชาชนมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ
- ๓. การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- ๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
- ๖. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๗. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๙. บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล
- ๑๐. ผู้นำชุมชน ประชาชนมีความรู้ และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

### ๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๑. จำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนา
- ๒. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ
- ๓. ระดับผลการประเมินคุณภาพการศึกษา
- ๔. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา นันทนาการ และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕. ร้อยละของจำนวนประชากรที่ได้รับบริการด้านสาธารณสุข
- ๖. จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการรักษาความสงบ เรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๗. จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘. คะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
- ๙. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ

## ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนา ปีละ ๒๐ โครงการ
๒. จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๓. ระดับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๐๕
๔. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา นันทนาการ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ปีละ ๗ กิจกรรม
๕. จำนวนประชากรที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๖. กิจกรรมที่ดำเนินการด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปีละ ๒ กิจกรรม
๗. กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปีละ ๓ กิจกรรม
๘. คะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
๙. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ปีละ ๒,๐๐๐ คน

## ๒.๖ กลยุทธ์

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมเพื่อการขนส่งให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาด้านสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ ไฟฟ้าแสงสว่างและการบริหารจัดการน้ำ
๓. ส่งเสริมการเกษตร การพัฒนาอาชีพ และการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาระบบการศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา การกีฬา นันทนาการ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และการบริการสาธารณสุข
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน และกลุ่ม/องค์กรต่างๆ ในตำบล
๘. สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๙. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. ส่งเสริมการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และการบริการประชาชน
๑๒. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

## ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีจุดยืนทางยุทธศาสตร์ คือ **“พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น พัฒนาเศรษฐกิจ การศึกษา และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน”**

คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง มาตรฐานการดำรงชีวิตที่เหมาะสมของประชากรในสังคม คือประชาชนมีความพึงพอใจ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีอาหารการกินดี มีการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน ได้รับการบริการด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคงเพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พัฒนาเศรษฐกิจ หมายถึง การทำให้รายได้ที่แท้จริงต่อคนเพิ่มขึ้นติดต่อกันเป็นเวลานาน เพื่อให้ประชาชนส่วนใหญ่มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้นการพัฒนาเศรษฐกิจ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

พัฒนาการศึกษา หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และจะต้องสร้างความพึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมโดยทั่วไป ทั้งนี้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในหลายระดับ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ ได้แก่ หลักสูตรสื่อการสอนและเทคโนโลยี การประเมินผลผู้เรียน การพัฒนาครู การประเมินคุณภาพสถานศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้งบประมาณและการบริหารจัดการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ของเมืองหรือชนบทรวมตัวกันเป็น “องค์กรชุมชน” โดยมีการเรียนรู้ การจัดการและการแก้ไขปัญหาาร่วมกันของชุมชนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนตลอดจนมีผลกระทบสู่ภายนอก ชุมชนที่ดีขึ้นตามลำดับ ซึ่งแสดงถึงการร่วมมือช่วยเหลือกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน และด้วยความเอื้ออาทรต่อชุมชนอื่น ๆ ในสังคมด้วย

#### ๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี ยุทธศาสตร์จังหวัด กลุ่มจังหวัด รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และแผนพัฒนาภาคใต้

### ๓. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

#### (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### สภาพปัญหา

- ถนนภายในตำบลหลายเส้นทางไม่ได้มาตรฐาน คับแคบ และชำรุดเสียหาย เนื่องจากรถบรรทุกเกินน้ำหนัก ภัยธรรมชาติ และหมดอายุการใช้งาน
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ ขยายไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารบางหมู่บ้านไม่สะดวก
- ไม่รู้ระบายน้ำทำให้น้ำไหลหลากท่วมถนนเสียหาย
- ปัญหาประปาหมู่บ้านไม่สะอาด และชำรุดบ่อย

##### ความต้องการ

- ปรับปรุง/ก่อสร้างถนนภายในตำบลได้มาตรฐาน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะทุกหมู่บ้าน
- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อกักเก็บน้ำสำหรับการอุปโภค - บริโภค
- ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน
- ก่อสร้างคูระบายน้ำ

#### (๒) ด้านเศรษฐกิจ

##### สภาพปัญหา

- ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ
- ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
- ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ประชาชนยากจนมีภาระหนี้สิน จำนวนมาก เนื่องจากขาดการวางแผนที่ดี

##### ความต้องการของประชาชน

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- จัดอบรมอาชีพเสริม
- ส่งเสริมการลงทุนประกอบอาชีพสร้างรายได้ มีการวางแผน การใช้ชีวิต ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

**(๓) ด้านสังคม****สภาพปัญหา**

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ปัญหาประชาชนไม่ให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการเฝ้าระวัง ป้องกันและ ป้องปราม
- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย และโรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันและควบคุมโรคต่างๆ ยังไม่สม่ำเสมอและทั่วถึง

**ความต้องการของประชาชน**

- บูรณาการหน่วยงานในพื้นที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ติดตามเฝ้าระวังแหล่งมั่วสุ่ม
- ให้ความรู้กับนักเรียนเกี่ยวกับโทษทางกฎหมายหากไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด
- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและการกำจัดยุ่งลาย รมรงค์โรคพิษสุนัข ให้ความรู้โรคแพร่ระบาดอื่น ๆ
- ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

**(๔) ด้านการเมืองการบริหาร****สภาพปัญหา**

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความลำบาก
- ประชาชนในหมู่บ้านห่างไกลเดินทางมาติดต่อราชการด้วยลำบาก
- ปัญหาขาดแคลนเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานและในการให้บริการประชาชน
- ปัญหาระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการจำนวนมากบางครั้งงานล่าช้า เพราะต้องใช้ เวลาศึกษา

**ความต้องการของประชาชน**

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่ม อาสาอื่นๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดบริการนอกพื้นที่ให้ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก

**(๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม****สภาพปัญหา**

- คลองที่มีอยู่ตามธรรมชาติตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุม ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- การทำอาชีพเกษตรส่งผลกระทบต่อแหล่งน้ำ
- ปัญหาจากขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- การจัดการที่ดินที่ทิ้งขยะไม่เพียงพอ ทำให้มีการสะสมเกิดกลิ่นเหม็นและเป็นแหล่งแพร่เชื้อโรค
- ขาดงบประมาณในการดำเนินการจัดการขยะที่ถูกสุขลักษณะตามมาตรฐาน
- ประชาชนขาดจิตสำนึกการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง

**ความต้องการของประชาชน**

- จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติและส่งเสริมการปลูกป่า
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- จัดทำแผนส่งเสริมการท่องเที่ยวเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- รณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรู้จักคัดแยกขยะก่อนทิ้ง

**(๖) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม****สภาพปัญหา**

- ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ปัญหาการจัดสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน
- ปัญหาการขาดบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนใน ศพด.
- ปัญหาด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรมการดำรง สืบสานด้านศาสนาประเพณี และวัฒนธรรมน้อย
- ปัญหาประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมการดำรง สืบสานศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมน้อย
- ปัญหาการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมงานต่างๆ ยังน้อยไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการเสื่อมศรัทธาในพระพุทธศาสนา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิด การได้รับสื่อและวัฒนธรรมทางตะวันตกมากขึ้น

**ความต้องการของประชาชน**

- จัดหาและสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนและสื่อประกอบการสอนต่างๆ ให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- สรรหาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน
- จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงศิลปวัฒนธรรมประเพณีประจำปี อาทิ วันลอยกระทง วันสงกรานต์ แห่เทียนพรรษา ประเพณีชักพระ ฯลฯ

**(๗) ด้านการเกษตร****สภาพปัญหา**

- ปัญหาประชาชนและเกษตรกรขาดการส่งเสริมและพัฒนาด้านการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
- ปัญหาการขาดการพัฒนาผลิตภัณฑ์
- ปัญหาการด้านอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางการเกษตร

**ความต้องการของประชาชน**

- ส่งเสริมการให้ความรู้การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การแปรรูปสินค้าการเกษตร และการเพิ่มมูลค่าสินค้า
- ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- สนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มเกษตรกรต่างๆ ในพื้นที่

**(๘) ด้านสาธารณสุข****สภาพปัญหา**

- ด้านสุขภาพอนามัย
- ด้านการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

**ความต้องการของประชาชน**

- บริการอนามัยแม่และเด็ก
- ฝึกระวังโรคเชิงรุก
- ติดตามฟื้นฟูสุขภาพให้กับประชาชนในพื้นที่

## ๕

## ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึด กรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองใน ท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การ บริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

#### ๕.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูล ฝอยและสิ่งปฏิกูล

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓)) ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ทุกเหนือได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ ต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

**การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p><b>๑. ระบบการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ</li> <li>- มีส่วนร่วมของประชาชน , ส่วนราชการอื่น ในการดำเนินงานที่ดี</li> <li>- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล</li> <li>- มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ</li> </ul>	<p><b>๑. ระบบการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ตามไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน</li> <li>- พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีขนาดใหญ่ ทำให้การดูแลเข้าถึงยาก</li> <li>- ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร</li> </ul>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p><b>๒. ระบบข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศและการสื่อสารและนวัตกรรมด้านต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคล่องตัว</li> </ul> <p><b>๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่</li> <li>- ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง</li> </ul> <p><b>๔. แผนพัฒนาท้องถิ่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน</li> </ul> <p><b>๕. การเงิน/งบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul> <p><b>๖. ศักยภาพของชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ กลุ่มอาชีพ</li> </ul> <p><b>๗. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร</li> <li>- มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว</li> </ul>	<p><b>๒. ระบบข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรบางตำแหน่งยังขาดความรู้ความชำนาญในระบบสารสนเทศเทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังขาดทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ</li> </ul> <p><b>๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรบางส่วนเป็นบุคลากรที่อยู่นอกพื้นที่ จึงมีการโอน (ย้าย) เพื่อกลับภูมิลำเนาบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและขาดความต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร</li> </ul> <p><b>๔. แผนพัฒนาท้องถิ่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนพัฒนาท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพเนื่องจากมีโครงการ/กิจกรรม จากความต้องการของประชาชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งเกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคลากร วัสดุ-อุปกรณ์ หรือระบบสื่อประชาสัมพันธ์สำหรับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนยังขาดประสิทธิภาพและยังไม่ทั่วถึง</li> </ul> <p><b>๕. การเงิน/งบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา</li> </ul> <p><b>๖. ศักยภาพของชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนในตำบลส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่</li> <li>- มีกลุ่มไม่ทุกหมู่บ้าน สมาชิกน้อย ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการ</li> </ul> <p><b>๗. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- ขาดการส่งเสริมและสนับสนุน</li> <li>- ขาดการประชาสัมพันธ์</li> <li>- ขาดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านการท่องเที่ยวโดยตรง</li> </ul>

**ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ (SWOT ANALYSIS)**

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีพื้นที่เหมาะกับการเพาะปลูกทางการเกษตร</li> <li>- มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ</li> <li>- มีแหล่งน้ำที่อุดมสมบูรณ์ เช่น มีแม่น้ำคลองยันไหลผ่านเป็นระยะทางประมาณ ๒๗ กิโลเมตร และแหล่งน้ำธรรมชาติอื่นๆ อีกหลายสาย</li> <li>- มีการวางแผนจัดกิจกรรมในแผนดำเนินงานทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้นที่เหมาะสม</li> <li>- มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการประชาชนและบริการประชาชนช่วงพักกลางวันและนอกเวลาราชการ</li> <li>- มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารและระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนทางอินเทอร์เน็ตอย่างกว้างขวาง</li> <li>- บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน มีความคล่องตัวในการทำงาน</li> <li>- มีการวางแผนที่ชัดเจน มีบุคลากรที่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ทำงานอย่างมีระเบียบ กฎหมายที่ชัดเจน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีงบประมาณที่จำกัดจึงทำให้บางโครงการไม่สามารถดำเนินการโครงการได้ตามแผน</li> <li>- อัตรากำลังบุคลากรในองค์กรว่างหลายตำแหน่ง ไม่สามารถสรรหาได้เนื่องจากเป็นพื้นที่ห่างไกล</li> <li>- ไม่มีระบบการจัดการเพื่อรองรับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์</li> <li>- ประชาชนขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน</li> <li>- ปัญหาสังคมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่น ปัญหายาเสพติด การตั้งครุฑก่อนวัยอันควร ความรุนแรงในครอบครัว</li> <li>- ขาดการบริหารจัดการที่ดีด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- รัฐบาลได้กำหนดนโยบายสำคัญ โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่ชัดเจน เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ Thailand ๔.๐ และมีการลงทุนพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมทำให้เกิดโอกาสในการพัฒนาระดับพื้นที่</li> <li>- มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้าสู่พื้นที่ ทำให้ประชาชนมีอาชีพ เสริมมีรายได้เพิ่มขึ้น</li> <li>- ระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว</li> <li>- มีรถโดยสารประจำทาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระเบียบ กฎหมายที่ไม่ชัดเจนทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและการตรวจสอบ</li> <li>- เส้นทางคมนาคม ลำบาก ทำให้เพิ่มต้นทุนในการขนส่ง</li> <li>- ตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรมีจำกัด ขาดอำนาจการต่อรอง</li> <li>- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ซึ่งต้นทุนการผลิตสูง</li> <li>- การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภูมิอากาศ และความรุนแรงของภัยพิบัติต่างๆ</li> <li>- การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าว ทำให้แรงงานคนไทย และต้องดูแลการป้องกันและควบคุมโรค</li> </ul>

## ๖

## ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำใน เขตองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ด้านการพัฒนาเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการสาธารณสุข (ป้องกันโรคติดต่อ)

**ภารกิจรอง**

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



<p>ผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ</p> <p>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและ</p>		
---	--	--

เยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดทำกองการเจ้าหน้าที่) การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหา เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำควบคุมตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผล การปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษา วินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัย

<p>พิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย</p>		
<p><b>กองคลัง</b></p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น -มีกรอบอัตรากำลัง เป็นพนักงานส่วนตำบล รวม ๕ อัตรา เป็นตำแหน่งที่ว่าง สายงาน ผู้บริหาร, สายวิชาการ และสายทั่วไป รวม ๔ อัตรา</p> <p>-ภาระงานและการขาดบุคลากรเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และทันเวลา</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหา ในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต</p> <p>-มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ในอนาคต</p> <p>-ไม่มีความจำเป็นยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

<p><b>กองช่าง</b></p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งาน ออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตาม พระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและ ซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่าง สุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือ สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือ สนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>- กองช่าง เป็นส่วน ราชการระดับต้น</p> <p>- มีอัตรากำลังที่เป็น พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหาร และ สายทั่วไป รวมจำนวน ๓ อัตรာ ไม่มีตำแหน่ง ว่าง</p> <p>- มีกรอบอัตรากำลังไม่ เป็นไปตามมาตรฐาน ทั่ว ไป ก ี ย ว ก บ โครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ ขาดตำแหน่ง สายงานวิชาการ จำนวน ๑ อัตราร</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างสาย งาน ผู้บริหาร องค์กรบริหารส่วน ตำบลจะถูกเหนือ ใช้ วิธี ขอ ใช้ บัญชี สอบแข่งขัน ใน อนาคต</p> <p>- มีความจำเป็นขอ กำหนดตำแหน่งสาย งานวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p> <p>-ยังไม่มีควมจำเป็น ที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของ เอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการ สรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งาน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินควมมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของ ส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>-หน่วยตรวจสอบ ภายใน เป็น ส่วน ราชการหลัก</p> <p>-มีอัตรากำลังที่เป็น พนักงานส่วนตำบล ประเภทสายวิชาการ ๑ ตำแหน่ง และเป็น ตำแหน่งว่าง</p>	<p>- องค์กรบริหารส่วน ตำบลจะถูกเหนือ ใช้ วิธี ขอ ใช้ บัญชี สอบแข่งขัน ใน อนาคต</p>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการจากสภาพปัญหา ภารกิจ ตามภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงาน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริการสาธารณสุข ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริการสาธารณสุข ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน	
<b>๒. กองคลัง</b> <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> <b>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	<b>๒. กองคลัง</b> <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> <b>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
<b>๓. กองช่าง</b> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> <b>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	<b>๓. กองช่าง</b> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> <b>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <b>นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)</b>	<b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <b>นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)</b>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น/กลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รายงาน ก.อบต.)
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>								
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๑๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๕	๕	๕	+๕	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๔. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕. ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>								
๑๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๑
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๗. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. คนงาน	๔	๔	๔	๔				
<b>รวม</b>	<b>๒๘</b>	<b>๓๓</b>	<b>๓๓</b>	<b>๓๓</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๑๙. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รายงาน ก.อบต.)
๒๐. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๖. คนงาน	๒	๒	๒	๒				
<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๗. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รายงาน ก.อบต.)
๒๘. นักจัดการงานช่าง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่ง เพิ่มให้ เป็นไปตาม อัตรากำลัง ที่กำหนด ของกอง ระดับต้น
๒๙. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๖	๖	๖	๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๕	๕๑	๕๑	๕๑	๖	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๘	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	
๔	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๕	กองช่าง	๕	๖	๖	๖	-	-	-	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>		<b>๔๕</b>	<b>๕๑</b>	<b>๕๑</b>	<b>๕๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะขอใช้		อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๓๗๕,๓๖๐	๓๗๕,๓๖๐	๓๗๕,๓๖๐	๓๗๕,๓๖๐	ว่างเดิม (๓๕,๓๖๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๖๘,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๘,๑๗๐	๔๔๘,๑๗๐	๔๔๘,๑๗๐	๔๔๘,๑๗๐	(๓๕,๓๖๐)
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๐๘,๒๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๒,๙๐๐	๓๙๒,๙๐๐	๓๙๒,๙๐๐	๓๙๒,๙๐๐	(๓๕,๓๖๐)
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑๕๖,๖๕๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๐,๕๓๐	๑๕๐,๕๓๐	๑๕๐,๕๓๐	๑๕๐,๕๓๐	(๑๖,๒๒๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๒๔๘,๒๕๐	๐	๑	๑	-	-	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	(๒๐,๓๓๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑๙๘,๖๕๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๑,๐๙๐	๑๙๑,๐๙๐	๑๙๑,๐๙๐	๑๙๑,๐๙๐	(๑๖,๒๒๐)
๗	นิติกร	ป.ก.	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๗๕,๔๔๐	๑๗๕,๔๔๐	๑๗๕,๔๔๐	๑๗๕,๔๔๐	(๑๕,๕๖๐)
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๓,๓๒๐	๓๓๓,๓๒๐	๓๓๓,๓๒๐	ว่างเดิม	
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข /	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๒๘๘,๕๘๐	๒๘๘,๕๘๐	๒๘๘,๕๘๐	ว่างเดิม	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย /	ป.ง.	๑	๑๔๖,๖๕๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๔๐,๕๓๐	๑๔๐,๕๓๐	๑๔๐,๕๓๐	(๑๖,๒๒๐)	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๒๕๒,๘๘๐	๐	๑	๑	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๓๗,๓๒๐	๒๓๗,๓๒๐	๒๓๗,๓๒๐	๒๓๗,๓๒๐	(๒๑,๐๘๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๔๘,๘๐๐	(๑๖,๕๘๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๑๓	ภารโรง		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)





ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องจ่าย		อัตราค่าตั้งต้น			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	เริ่ม/ลด	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๒๒)																	
	หน่วยงานส่วนกลาง																	
๕๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๕๓,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
(๕)	รวม		๕๑	๓๓	๓,๕๑๙,๖๒๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๑	๕๑	๑	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔,๑๕๕,๙๔๐
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ใ้ใช้ ๒๕๖๖ เป็นฐาน																	

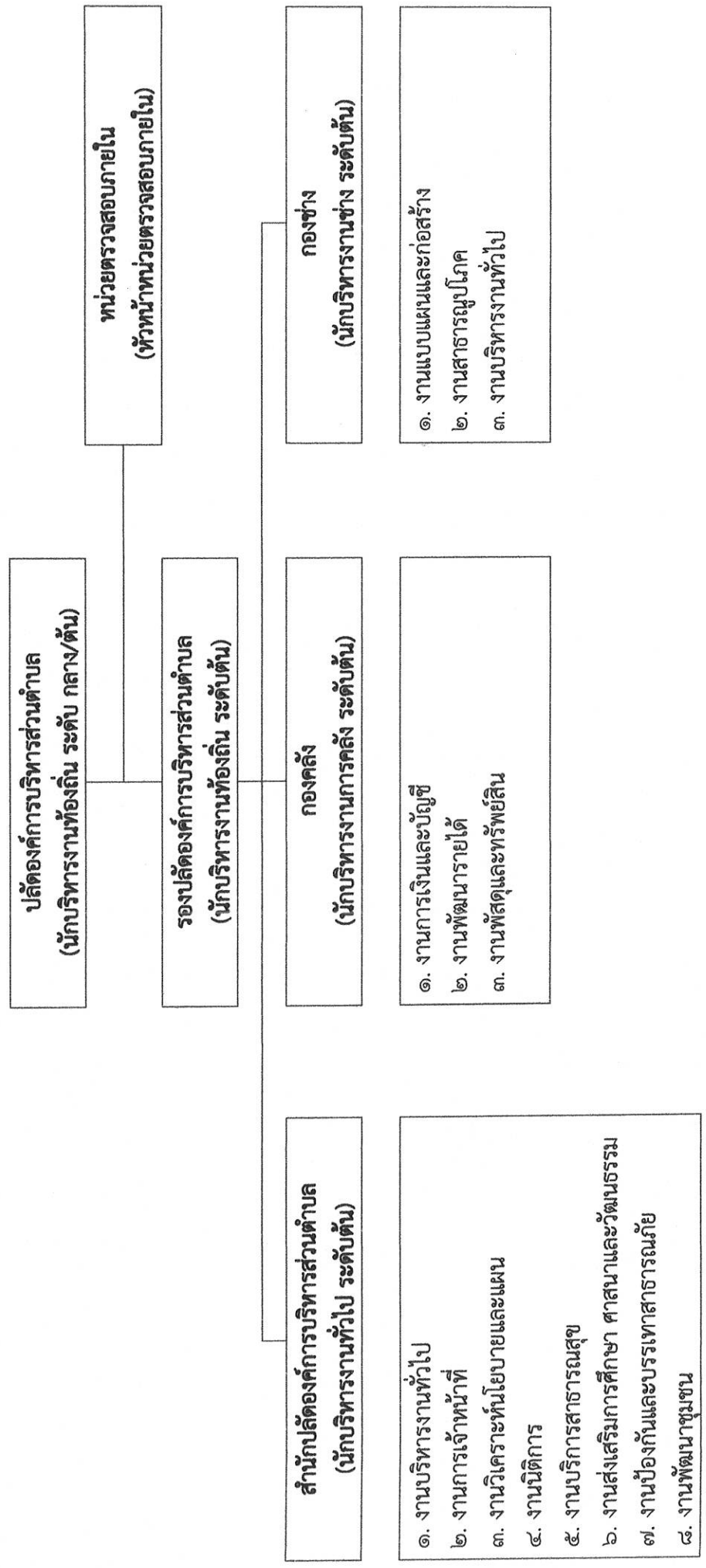
**หมายเหตุ** ฐานการคำนวณร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอกเหนือ ได้ตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

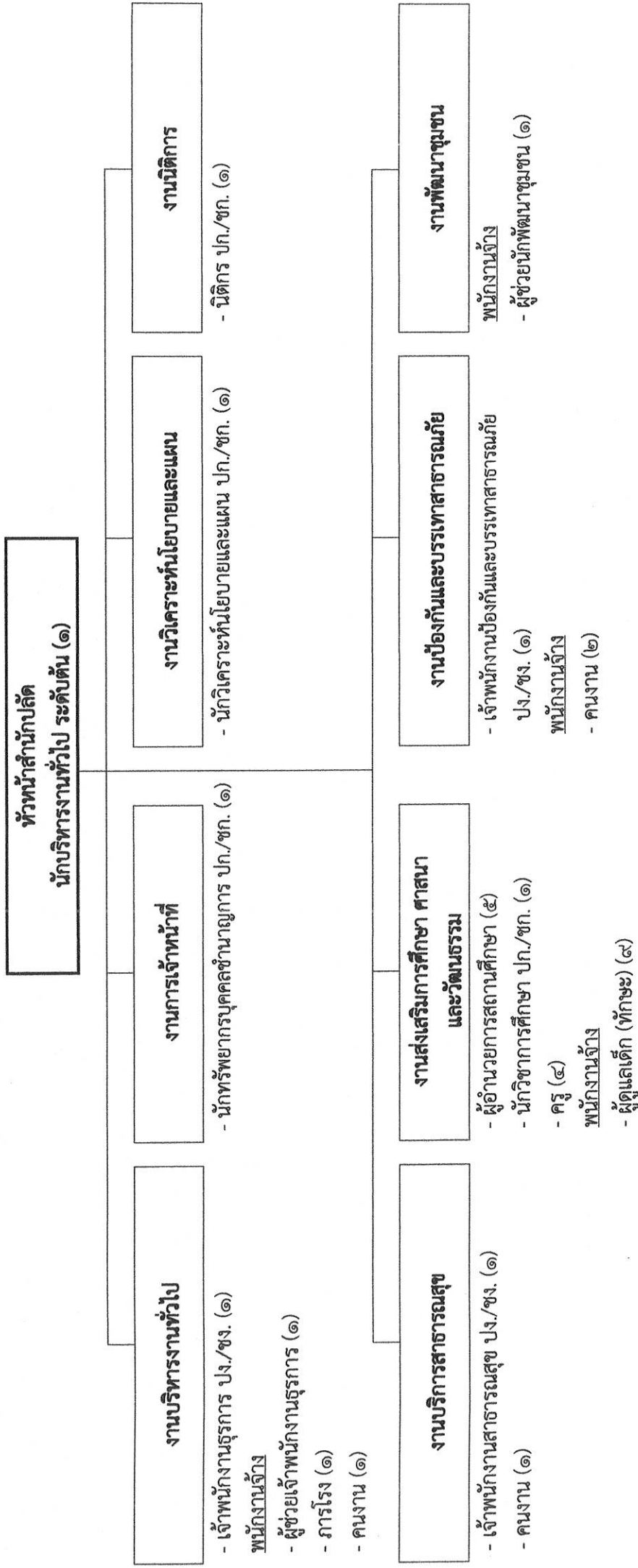
ฐานการคำนวณ ปี ๒๕๖๗	= ( ๕๗,๓๘๕,๐๐๐ X ๕ % ) + ๕๗,๓๘๕,๐๐๐	=	๒,๘๖๙,๒๕๐	+	๕๗,๓๘๕,๐๐๐	=	๖๐,๒๕๔,๒๕๐	บาท
ฐานการคำนวณ ปี ๒๕๖๘	= ( ๖๐,๐๔๔,๒๕๐ X ๕ % ) + ๖๐,๐๔๔,๒๕๐	=	๓,๐๐๒,๒๑๓	+	๖๐,๐๔๔,๒๕๐	=	๖๓,๐๔๖,๔๖๓	บาท
ฐานการคำนวณ ปี ๒๕๖๙	= ( ๖๓,๐๔๖,๔๖๓ X ๕ % ) + ๖๓,๐๔๖,๔๖๓	=	๓,๑๕๒,๓๒๓	+	๖๓,๐๔๖,๔๖๓	=	๖๖,๑๙๘,๗๘๖	บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ



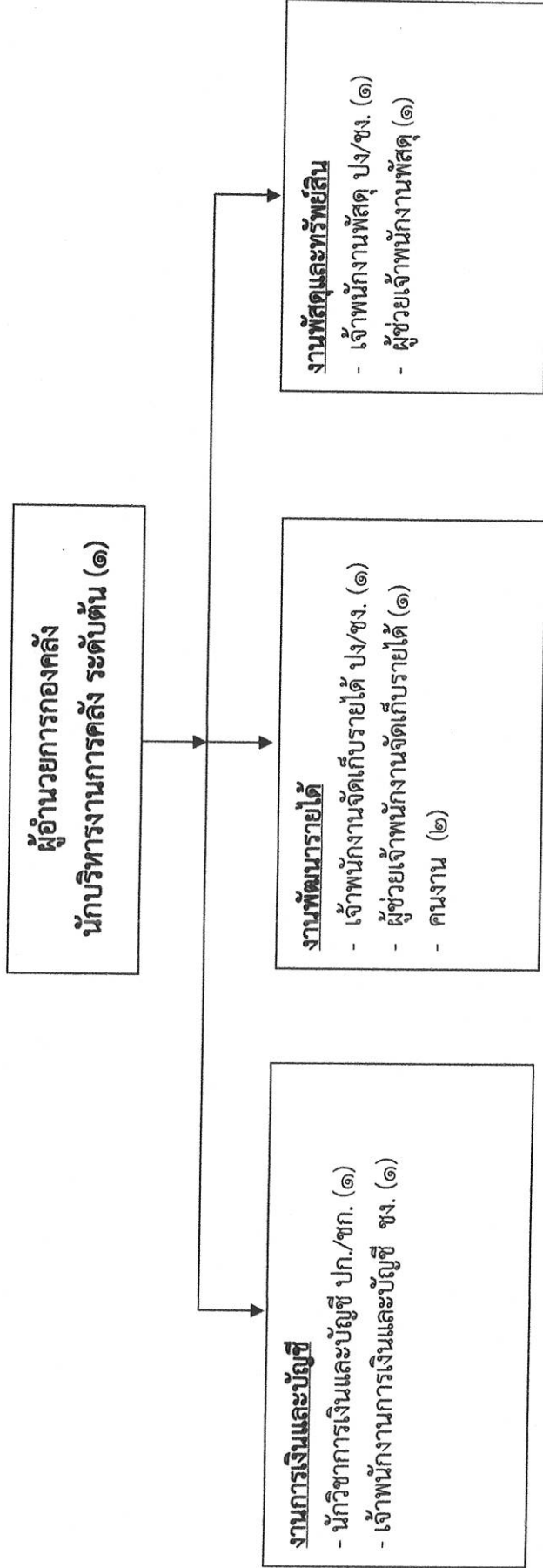
## โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวมทั้งหมด							
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานครู		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป			
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.							ปง.	ครู	ครูผู้ช่วย
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔	-	๓	๒	๒	-	๒	๙	๕	๒๘

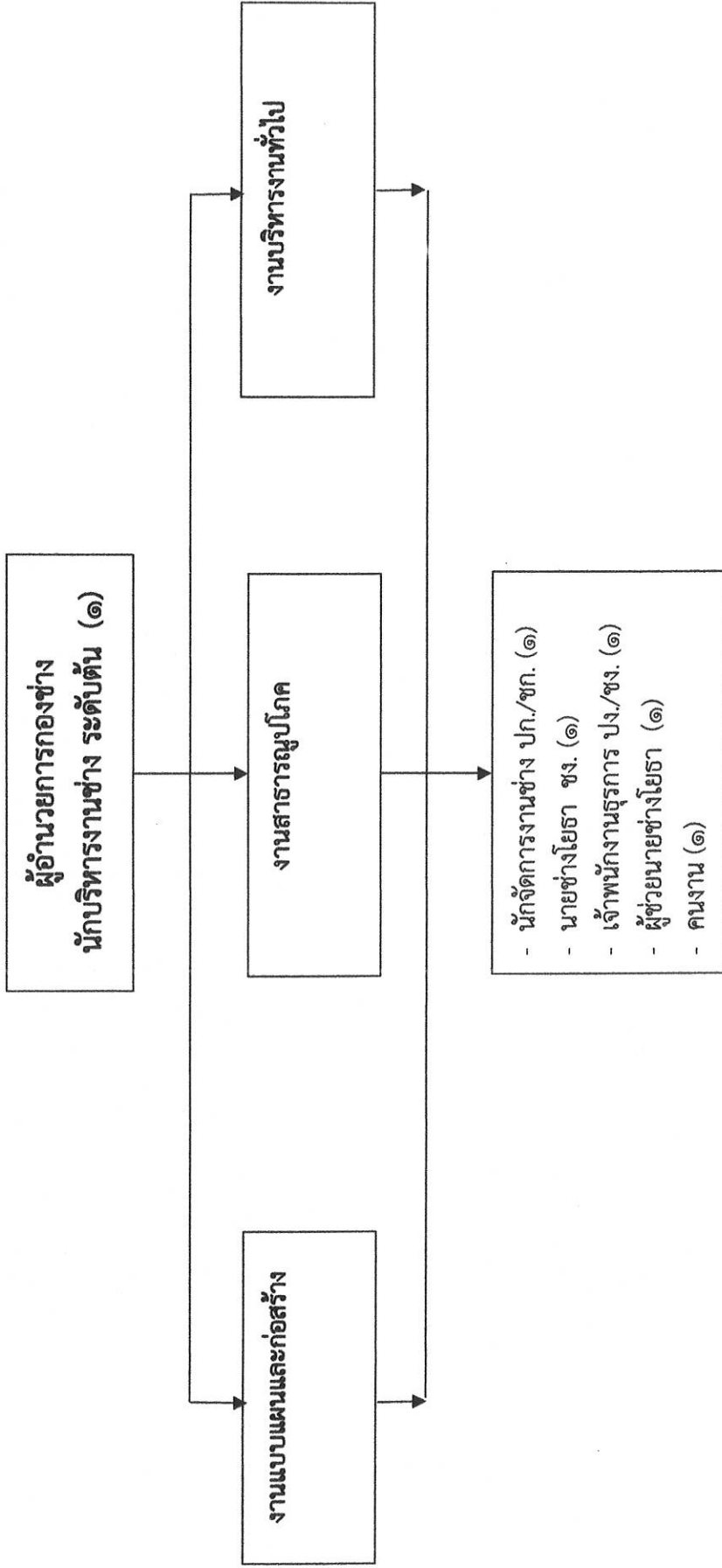
## องค์การบริหารส่วนตำบลประเทสภูมิ

### โครงสร้าง กองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวมทั้งหมด				
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อ.ส.							ชง.
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๒	-	-	๒	๒	๙

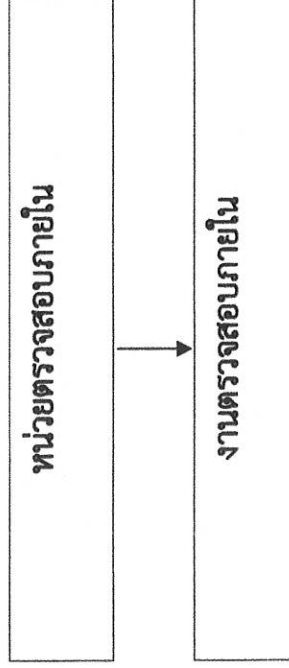
## องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โครงสร้าง กองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)						ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	ผู้อำนวยการ	วิศวกร	ชช.	ชพ.	ชก.	ชง.						
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๖

## องค์การบริหารส่วนตำบลประเพณีสามมัญ

### โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ประเภท จำนวน	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวม ทั้งหมด						
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป			
	สูง	กลาง	ชช.	ชพ.	ชก.	ชก.	ปก.	ปก.							อส.	ชง.	ปง.
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๓.บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐	ว่าง
๒	นายบุญยวิทย์ ยืนยาว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒,๘๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒,๘๐๐	๕๗๒,๒๕๐
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>												
๓	นางสาวสุกิตา ไกรวงศ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐,๘๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐,๘๐๐	๕๕๑,๓๒๐
<b>ส่วนบริหารส่วนทั่วไป</b>												
๔	นางสาวรณัฐ จิยางพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๗-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๕๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	๑๕๖,๖๕๐	๑๕๖,๖๕๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๕	นายคมพจน์ ทิคุทอง	ปวช. (ช่างกล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๒๘๐ (๑๒,๙๕๐x๑๒)	-	๑๕๕,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>												
๖	นางสาวเรวดี พงศ์ประพันธ์	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๗	นางสาวอรณี พรหมดนตรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
<b>ส่วนกรรณเจ้านายศรี</b>												
๘	นางสาวชลิลา แสงศรี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๔๙,๖๕๐ (๒๐,๗๙๐x๑๒)	-	๒๔๙,๖๕๐	๒๔๙,๖๕๐
<b>ส่วนวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>												
๙	นางสาวอุติมา สอนสม	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๙๕,๖๕๐ (๑๖,๒๖๐x๑๒)	-	๑๙๕,๖๕๐	๑๙๕,๖๕๐
<b>ส่วนนิติการ</b>												
๑๐	นางสาวปวีตา เพ็ชรรัตน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๑๘๕,๐๕๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	๑๘๕,๐๕๐	๑๘๕,๐๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
<b>งานบริหารสถานศึกษา</b>												
๑๑	วัน	-	๒๗-๓-๑๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๓-๑๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๗๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>												
๑๒	นางสาววิชุดา เพชรรัตน์	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>												
๑๓	นายวิระวัฒน์ ทิมชำนาญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา ช่างโยธา)	๒๗-๓-๑๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๒๗-๓-๑๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>												
๑๔	นายเจษฎา วิโรจน์	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายสมภาค ขาว	นิติศาสตร์บัณฑิต	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>งานพัฒนาชุมชน</b>												
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๖	นางจิ่งนันท์ เอกสุวรรณ	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๒,๔๘๐ (๒๑,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๔๘๐
<b>งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๑๗	ว่าง	-	๒๗-๓-๑๑-๓๑๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๑๑-๓๑๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๘	สมศ.บ้านคลองใต้						ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก "การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรที่ว่างแล้วจึงจะส่งประวัติมาสมัครรับการบรรจุแต่งตั้ง"					กำหนดเพิ่ม
๑๙	ว่าง	-	๒๗-๓-๑๑-๖๖๐๐-๔๖๐	ครูผู้ช่วย		๒๗-๓-๑๑-๖๖๐๐-๔๖๐	ครูผู้ช่วย					(ว่างเต็ม)
๒๐	สมศ.บ้านคลองยาว						ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก "การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรที่ว่างแล้วจึงจะส่งประวัติมาสมัครรับการบรรจุแต่งตั้ง"					กำหนดเพิ่ม
๒๑	นายวัลย์ภรณ์ พลกุล	คุรุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๒๗-๓-๑๑-๖๖๐๐-๔๖๑	ครู	คศ.๑	๒๗-๓-๑๑-๖๖๐๐-๔๖๑	ครู	คศ.๑				(เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๒๒	สมช.บ้านหนองขี้ผึ้ง											กำหนดเพิ่ม
๒๓	นางสาวพิมพ์ดาว แก้วศรีจันทร์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๔	สมช.บ้านหนองขี้ผึ้ง											(เงินอุดหนุน)
๒๕	ว่าง		๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๓	ครูผู้ช่วย								กำหนดเพิ่ม
๒๖	สมช.บ้านคลองขี้ผึ้ง											กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๗	นางสาวปฏิมา นวลแก้ว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก	-							(เงินอุดหนุน)
๒๘	นางสาวรุ่งรัตน์ เรืองรงค์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก								(เงินอุดหนุน)
๒๙	สมช.บ้านคลองขี้ผึ้ง											(เงินอุดหนุน)
๓๐	นางสาวปัทมาวรรณ นาคกลัด	ครุศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก								(เงินอุดหนุน)
๓๑	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก								(เงินอุดหนุน)
๓๑	สมช.บ้านคลองขี้ผึ้ง											(เงินอุดหนุน)
๓๒	นางพิทยาภรณ์ สังขสิทธิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก								(เงินอุดหนุน)
๓๒	นางสาวอัญชญา ชุมเสถ	ครุศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก								(เงินอุดหนุน)
๓๓	สมช.บ้านหนองขี้ผึ้ง											(เงินอุดหนุน)
	นางสาวอรุณิชา พรหมจันทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย		ผู้ดูแลเด็ก								(เงินอุดหนุน)
๓๔	สมช.บ้านคลองขี้ผึ้ง											(เงินอุดหนุน)
๓๔	นางสาวอุมาจันทร์ พัฒน์วงษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก								(เงินอุดหนุน)
๓๕	นางสาวสมฤดี ไทสุวรรณ	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)		ผู้ดูแลเด็ก								(เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
<b>กองคลัง</b>												
๓๖	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
<b>งานการเงินและบัญชี</b>												
๓๗	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๘	นางสาวสุติมา โสภาก	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>												
๓๙	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๗๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
<b>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</b>												
๔๐	นางสาวอินทิรา รัชบัวดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขา การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-
<b>งานพิมพ์และโฆษณา</b>												
๔๑	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๗๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
<b>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</b>												
๔๒	นางสาวปิยวรรณ ชูรัตน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>												
๔๓	นายไกรณฤทธิ์ สิมกลิ่น	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๔๔	นางสาวสมใจอง ศรีโตต	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
<b>กองช่าง</b>												
๔๕	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
<b>งานแบบแผนและก่อสร้าง</b>												
๔๖						๒๗-๓-๐๕-๒๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๗	นายดุรงค์ ชุมแก้ว	ป.ส. (ช่างสำรวจ)	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
<b>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</b>												
๔๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
<b>งานสารบรรณ/โอด</b>												
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>												
๔๙	นางสาวพณิตา โสภา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>												
๕๐	นายสุวิทย์ คำคงเพชร	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๕๐๐ (๑๓,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๕๐๐
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๒๒)</b>												
๕๑	ว่าง	-	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง ๒ . ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ  
เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นหลักเทียบ การประพฤติ การปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามของบุคลากรในองค์การแต่ละองค์การ การปฏิบัติตามมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรม นั้น สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการพัฒนาตนเองส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จึงได้จัดประกาศคุณธรรมจริยธรรม เพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามแนวทางของประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุราษฎร์ธานี 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 มีคุณธรรมโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธีรพล ขวัญพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

# ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ  
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล

/งานบริหาร...

งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนา สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดทำกองการเจ้าหน้าที่) การ บริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของ องค์กรบริหารส่วนตำบล งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและ การปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหา เกี่ยวกับการ สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุ และแต่งตั้ง งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศ ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการ ประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การ ดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับ การบริหารงาน บุคคล งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนา ระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้อง กับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพลาภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทาง ร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริม สวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความ เดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการ เฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานบริการสาธารณสุข
- ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน

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

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

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

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานสาธารณูปโภค

๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป

**๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายธีรพล ขวัญพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ**  
**เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ**

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ว่าง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>						
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>						
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๖	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๗	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ว่าง
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองใส ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองใส ครูผู้ช่วย			๑ ๑	- ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๐	กำหนดเพิ่ม ว่าง
๑๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองวาย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองวาย ครู			๑	- ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๑	กำหนดเพิ่ม
๑๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าหนูง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าหนูง ครู			๑	- ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๒	กำหนดเพิ่ม
๑๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทพนิมิตร ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทพนิมิตร ครูผู้ช่วย			๑	- ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๓	กำหนดเพิ่ม ว่าง
๑๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองมุย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองมุย				-	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๙	-	ว่าง ๑
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
๑๙	ภารโรง	-	-	๑		
๒๐	คนงาน	-	-	๔		
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>					
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>					
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ว่าง
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ว่าง
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ว่าง
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
๒๘	คนงาน	-	-	๒	-	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>					
๒๙	พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ว่าง
๓๐	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม
๓๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
๓๔	คนงาน	-	-	๑	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>					
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>					
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ว่าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายธีรพล ขวัญพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

ที่ ๔๓๙ / ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ตามประกาศแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี  
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร  
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน  
ตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด  
สุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบล  
และพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จำนวน ๕๑ อัตรารายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธีรพล ขวัญพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แบบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ที่ ๔๓๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น/กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	ว่าง
๒	นายบุญเกียรติ อื่นยาว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒,๘๐๐ (๓๕,๗๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๕๐
<b>สับเปลี่ยนองค์การบริหารส่วนตำบล</b>												
๓	นางสาวสุจิตา ไกรวงศ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป	ต้น	๕๐,๘๒๐ (๓๔,๑๐๐x๑๒)	-	-	๕๐,๘๒๐
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>												
๔	นางสาววรรษ จิยาเพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๔,๖๕๐ (๑๒,๒๐๐x๑๒)	-	-	๑๔,๖๕๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๕	นายคมพงษ์ พิโรตของ	ป.ช. (ช่างกล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕,๕๒๘ (๑๒,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๕,๕๒๘
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>												
๖	นางสาวรวดี พงศ์ประพันธ์	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐,๘๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐,๘๐๐
๗	นางสาวอรณี พรหมเดมตรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ม.๓)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-
<b>งานพนักงานทั่วไป</b>												
๘	นางสาวชอุษา แสงศรี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๔,๘๒๐ (๒๐,๗๐๐x๑๒)	-	-	๒๔,๘๒๐
<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>												
๙	นางสาวฐิติมา สอนสม	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๙,๖๕๐ (๑๖,๒๐๐x๑๒)	-	-	๑๙,๖๕๐
<b>งานนิติการ</b>												
๑๐	นางสาวปวีณา เทีชรรัตน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๑๕,๕๒๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๕,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
<b>งานบริการสาธารณสุข</b>												
๑๑	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>												
๑๒	นางสาววิชุดา เพชรรัตน์	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>												
๑๓	นายวีระวัฒน์ ทิมชำนาญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา ช่างโยธา)	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๕๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๖๔๐
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>												
๑๔	นายเจษฎา วิโรจน์	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายมงคล ขาญ	นิติศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-
<b>งานพัฒนาชุมชน</b>												
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๖	นางจิ่งนันท์ เอกสุวรรณ	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๒,๔๘๐ (๒๑,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๔๘๐
<b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๑๗	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๘	สพต.บ้านคลองใส	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๐	ครูผู้ช่วย	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๐	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๐	สพต.บ้านคลองวาย	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๑	นางวัลย์ภรณ์ พลกุล	ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษานานาชาติ)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๑	ครู	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๒๒	ศพด.บ้านหนองผึ่ง											กำหนดเพิ่ม
๒๓	นางสาวพิมพ์ภา แก้วศรีจันทร์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓๐-๑๐-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	คศ.๑	๖๗-๓๐-๑๐-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๔	ศพด.บ้านหนองผึ่ง											(เงินอุดหนุน)
๒๕	นาง วัง	-	๖๗-๓๐-๑๐-๖๖๐๐-๔๒๓	ครูผู้ช่วย		๖๗-๓๐-๑๐-๖๖๐๐-๔๒๓	ครูผู้ช่วย		-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๖	ศพด.บ้านคลองมุย											(ว่างเต็ม) (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												กำหนดเพิ่ม
๒๗	นางสาวปริญญา นวลแก้ว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๘	นางสาวรุ่งรัตน์ เรืองรงค์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๙	ศพด.บ้านคลองมุย											(เงินอุดหนุน)
๓๐	นางสาวปัทมาวรรณ นาคกลัด	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๑	นาง พิชัยภรณ์ สังขสิทธิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๒	นางสาวอัญญา ชุมเสด	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๓	ศพด.บ้านหนองผึ่ง											(เงินอุดหนุน)
๓๔	นางสาวอรุณีชา พรหมจันทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๕	ศพด.บ้านคลองมุย											(เงินอุดหนุน)
๓๖	นางสาวอรุณรินทร์ พัฒน์พวง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๗	นางสาวสมฤดี ไทสุวรรณ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองคลัง												
๓๖	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
รวมภาระเงินเดือนและบัญชี												
๓๗	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๘	นางสาวอุษิมา โสภาก	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๖๗-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
รวมหนี้ผูกพันและทรัพย์สิน												
๓๙	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
๔๐	นางสาวอินทิรา ระบัต	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขา การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	
รวมหนี้ค่านายหน้า												
๔๑	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๑๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๕-๒๑๑๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
๔๒	นางสาวปิยวรรณ ชูรัตน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)												
๔๓	นายไกรภรณ์ สิมกลิ่น	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	
๔๔	นางสาวสมใจเป็อง ศรีโส	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)		กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองช่าง												
๔๕	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ชำนาญการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ชำนาญการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
งานแบบแผนและก่อสร้าง												
๔๖						๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๗	นายดุรงค์ สุขแก้ว	ปวส. (ช่างสำรวจ)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
พนักงานช่าง (ตามภารกิจ)												
๔๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
งานสวนควบคุมโรค												
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)												
๔๙	นางสาวพณิตา โสภาก	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งานบริหารงานทั่วไป												
๕๐	นายสุวิทย์ คำคงเพชร	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๔๐,๘๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๘๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๕๑	ว่าง	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)

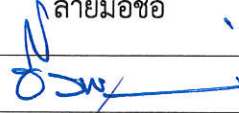
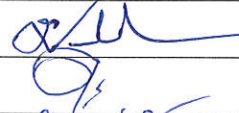
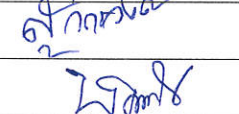
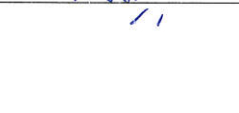



(นายธีรพล ขวัญพิชิต)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

ลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายธีรพล ขวัญพิชิต	ประธานกรรมการ	
๒	นายบุญยวิชัย ยืนยาว	กรรมการ	
๓	นายดุรงค์ ชุมแก้ว	กรรมการ	
๔	นางสาวสุภิตา ไกรวงศ์	กรรมการและเลขานุการ	
๕	นางสาวชาลิสา แสงศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายธีรพล ขวัญพิชิต	ประธานคณะกรรมการ	ธีรพล ขวัญพิชิต
๒	นายบุญยวิชัย ยืนยาว	กรรมการ	บุญยวิชัย ยืนยาว
๓	นายดุรงค์ ชุมแก้ว	กรรมการ	ดุรงค์ ชุมแก้ว
๔	นางสาวสุภิดา ไกรวงศ์	กรรมการและเลขานุการ	สุภิดา ไกรวงศ์
๕	นางสาวชาลิสา แสงศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ	ชาลิสา แสงศรี

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายธีรพล ขวัญพิชิต  
นายก อบต.ตะกุกเหนือ  
ประธานกรรมการ

๑.คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ที่ ๓๑๕ /๒๕๖๖ ลงวันที่  
๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
- ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
- ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
- ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
- ๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด เลขานุการคณะกรรมการ
- ๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ วิเคราะห์ประเมินความต้องการ  
กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง  
และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ  
พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดระยะเวลา  
๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

- ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

- ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับ  
ใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ  
หน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคน เพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

- ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

- ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงาน ภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

- พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายธีรพล ขวัญพิชิต  
นายก อบต.ตะกุกเหนือ  
ประธานกรรมการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่ไปที่มาเป็นอย่างไร ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการ รับทราบร่วมกัน ครับ

นางสาวชวลิตา แสงศรี  
นักทรัพยากรบุคคล  
ผู้ช่วยเลขานุการ

ขอนำเรียนชี้แจงต่อคณะกรรมการ เกี่ยวกับการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการควบคุมอัตราจ้างบุคลากรในสังกัด ตลอด ระยะเวลา ๓ ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งแผนเดิมของ อบต.ตะกุกเหนือ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เราจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี เพื่อให้มีและประกาศใช้ให้ทัน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ องค์ประกอบของการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี เป็นไปตามหมวด ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำ แผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขอให้ คณะกรรมการได้พิจารณา ซึ่งการวิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ

องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบลในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผน ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ตามนโยบายรัฐบาล THAILAND ๔.๐ ตาม แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่น และแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ บริหารส่วนตำบล

๒. วิเคราะห์ SWOT ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลตะกุกเหนือ

๓. วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะ กุกเหนือจะดำเนินการ

๔. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลัง

๕. วิเคราะห์สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อกำหนดกรอบ อัตรากำลัง

๖. แนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะกุกเหนือ

๗. การจำแนกความต้องการกำลังคนตามประเภทสายงาน ระดับ จำนวน

๘. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งใน ส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

จากที่ข้อมูลข้างต้น จึงอยากให้คณะกรรมการทุกท่าน ที่ต้องการจะ เสนอกำหนดเพิ่มตำแหน่งตามความจำเป็นและเหมาะสมช่วยกันวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเนื้องาน เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งต่อไป  
รับทราบ

นายธีรพล ขวัญพิชิต  
นายก อบต.ตะกุกเหนือ  
ประธานกรรมการ

ตามและผู้ช่วยเลขานุการได้จัดทำข้อมูลประกอบการทำ (ร่าง) แผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี มาเสนอให้ช่วยกันวิเคราะห์เนื้องานเพื่อกำหนดตำแหน่ง  
เพิ่ม กระผมจึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอได้โดยครับ

นางสาวชวลีสา แสงศรี  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

ขออนุญาตชี้แจงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี แยกแต่ละส่วนราชการที่มีอยู่  
ปัจจุบัน เพื่อแต่ละกองจะได้ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม/ยุบเลิกตำแหน่ง  
ต่อไป โดยขอชี้แจงของสำนักปลัดก่อนนะคะ

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน คน	หมายเหตุ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
พนักงานส่วนตำบล				
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	
๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	
๔	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	
๕	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	ขอใช้ บัญชี กรมฯ
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๑	ภารโรง	-	๑	
๑๒	คนงาน	-	๔	
บุคลากรทางการศึกษา				
๑๓	ครู		๔	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี ทักษะ)				
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	๙	
รวมทั้งสิ้น			๒๘	

คะ ไม่ทราบทางหัวหน้าสำนักปลัด ยังคงยืนยันตำแหน่งเดิม/  
เปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติมกรอบหรือไม่ ใดๆคะ

นางสาวสุภิดา ไกรวงศ์  
หัวหน้าสำนักปลัด

นางสาวชาลิสา แสงศรี  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

สำนักปลัด ฯ ก็ขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทุกแห่งๆละ ๑ อัตราค่ะ เพื่อให้เป็นไปตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ส่วนกรอบอัตรากำลังตำแหน่งอื่น ๆ ยังยืนยันตามกรอบเดิม ไม่เพิ่มเติม/เปลี่ยนแปลงกรอบ ค่ะ

ค่ะ ต่อไป กองคลังนะคะ มีกรอบตามแผนอัตรากำลังเดิม ดังนี้ค่ะ

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับตำแหน่ง	จำนวนคน	หมายเหตุ
กองคลัง				
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>			
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	กสธ.สรรหา
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	รับโอน
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	รับโอน
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	รับโอน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			
๘	คนงาน	-	๒	
รวมทั้งสิ้น			๙	

กองคลัง จะเพิ่มเติม/ปรับปรุงกรอบ อะไรบ้างหรือไม่ค่ะ

นายบุญยวิชัย ยืนยาว  
รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองคลัง

นางสาวชาลิสา แสงศรี  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

กองคลัง ยืนยันกรอบเดิมไม่เพิ่มเติมอะไรในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้ครับ

ต่อไป กองช่างมีกรอบตามแผนอัตรากำลังเดิม ดังนี้ค่ะ

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน คน	หมายเหตุ
กองช่าง				
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>			
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	กสธ. สรรหา
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ชำนาญงาน	๑	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			
๕	คนงาน	-	๑	
รวมทั้งสิ้น			๕	

ไม่ทราบว่ากองช่างจะเปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติมกรอบอะไรในแผนฯ อีกหรือไม่

นายดุรงค์ ชุมแก้ว  
นายช่างโยธาชำนาญงาน  
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง

ครับ สำหรับกองช่าง เป็นกองระดับต้น ซึ่งตามมาตรฐานโครงสร้างของส่วนราชการ ระดับต้น ต้องมีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามมาตรฐานโครงสร้าง ยังขาดกรอบอัตรากำลังในส่วนของแห่งวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา จากการวิเคราะห์เพื่อเป็นการรองรับภารกิจที่มีอยู่ของ อบต.ตะกุกเหนือ จึงขอเสนอตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขอให้ที่ประชุมได้พิจารณาครับ

### ที่ประชุม

นายธีรพล ขวัญพิชิต  
นายก อบต.ตะกุกเหนือ  
ประธาน ฯ

นางชาลิสา แสงศรี  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

### เห็นชอบ

๑. ให้สำนักปลัด กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทุกแห่ง ๆ ละ ๑ อัตรา
๒. ให้กองช่าง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา

ตามที่คณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบให้มีการกำหนดตำแหน่ง ขอให้นางชาลิสา แสงศรี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดภาระค่าใช้จ่าย

### ขอชี้แจงดังนี้ค่ะ

๑) ในส่วนของสำนักปลัดที่ขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๔.๕) วรรคสอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี จึงไม่นำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

(๒) กรณีกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

ที่	สังกัด		ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่			ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕		
	ส่วนราชการ	งาน		ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	เงินเดือน	ประโยชน์ ตอบแทนอื่น	รวมทั้งปี
๑	กองช่าง	งานแบบแผน และก่อสร้าง	พนักงาน ส่วนตำบล	นักจัดการงานช่าง	ปก./ ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	๕๓,๒๙๘ (๑๕% ของ เงินเดือน)	๔๐๘,๖๑๘
						๑ ตำแหน่ง		รวม	๔๐๘,๖๑๘

ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ หลังเพิ่มอัตรากำลัง ดังนี้ค่ะ

ปี	ประมาณจากข้อบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๖๐,๐๔๔,๒๕๐	๙,๕๘๒,๔๔๔	๑๕.๙๖
๒๕๖๘	๖๓,๐๔๖,๔๖๓	๙,๘๖๗,๒๗๖	๑๕.๖๕
๒๕๖๙	๖๖,๑๙๘,๗๘๖	๑๐,๑๕๔,๕๙๒	๑๕.๓๕

นายบุญยวิชัย ยืนยาว  
รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ เห็นว่าอัตรากำลังสำหรับ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของ อบต.ตะกุกเหนือ มีภาระ  
ค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อยู่ที่ ร้อยละ ๑๕.๙๖ ไม่เกิน  
ร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.  
๒๕๔๒ ซึ่งคิดจากฐานข้อบัญญัติงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นายธีรพล ขวัญพิชิต  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล  
ประธานกรรมการ

มีใครจะเพิ่มเติมอะไรบ้างหรือไม่ หากไม่มีก็ขอมติที่ประชุมใน  
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-  
๒๕๖๙

มติที่ประชุม

เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๗-๒๕๖๙

นางสาวสุภิตา ไกรวงศ์  
เลขาธิการ

ทางฝ่ายเลขานุการ จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓  
ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.  
จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบ  
แล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จะได้ประกาศใช้แผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป

ระเบียบวาระที่  
นายธีรพล ขวัญพิชิต  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล  
ประธานกรรมการ

๕ เรื่องอื่น ๆ

มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๔.๕๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายการประชุม

(นางสาวชาลิสา แสงศรี)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายธีรพล ขวัญพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

ประธานกรรมการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ  
ที่ ๓๑๕/๒๕๖๖  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบกับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๗ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เกิดประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึง ปริมาณงาน คุณภาพงานและภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ดังนี้

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ   | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ             |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด                      | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล                      | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธีรพล ขวัญพิชิต)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

