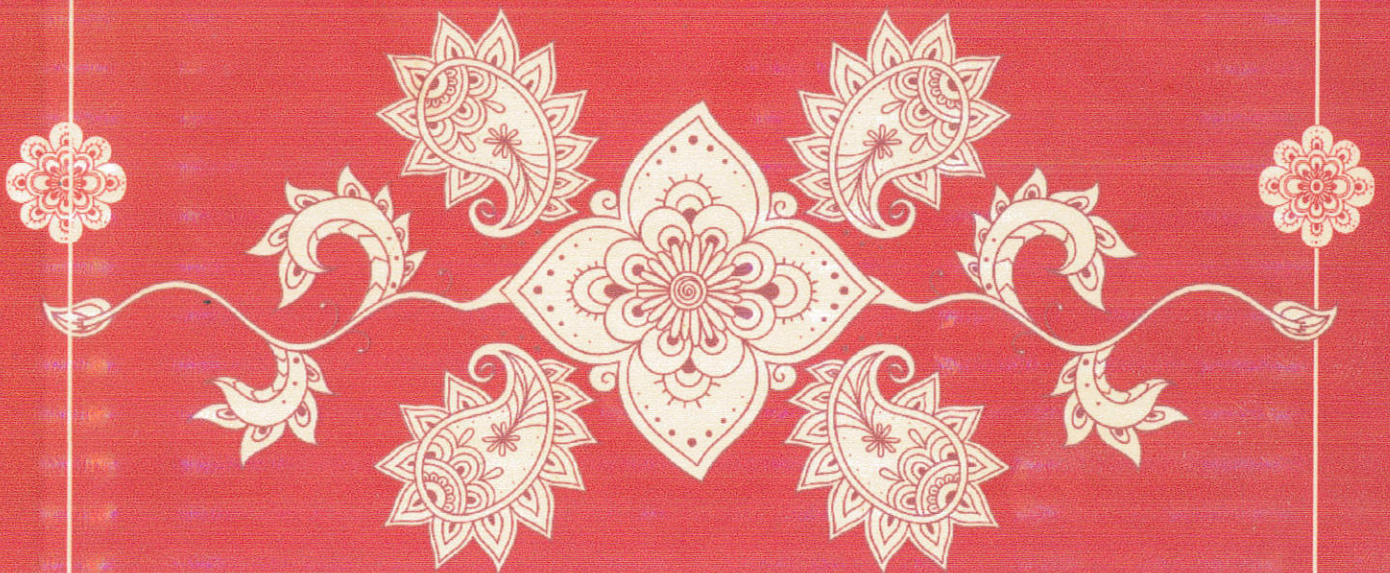


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑



องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

อำเภอวังาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ครั้งที่ ๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ครั้งที่ ๑ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ครั้งที่ ๑

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่ง ระดับ และเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายธีรพล ขวัญพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง 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	
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)					
๓	พนักงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	
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	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	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	ว่าง ว่าง
๑๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองวาย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองวาย ครู			๑	- ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๑	ว่าง
๑๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าหนูง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าหนูง ครู			๑	- ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๒	ว่าง
๑๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทพนิมิตร ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทพนิมิตร ครูผู้ช่วย			๑	- ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๓	ว่าง ว่าง
๑๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองมุย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองมุย				-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	-	ว่าง ๑ กำหนดเพิ่ม
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๙	-	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๐	ภารโรง	-	-	๑	-	
๒๑	คนงาน	-	-	๔	-	
	กองคลัง (๐๔)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ว่าง
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ว่าง
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ว่าง
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๙	คนงาน	-	-	๒	-	

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายธีรพล ขวัญพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

คำนำ

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถปฏิบัติการกิจตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

เมษายน ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๕๗

๑

หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เรียบร้อยแล้ว นั้น

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) โดย มีหลักการและเหตุผลดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัด สุราษฎร์ธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี้ย จากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นการทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

การเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ที่ต้องขอ กำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา โดยมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่
- (๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจาก เดิมถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่
- (๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่
- (๔) หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่
- (๕) ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่
- (๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒

วัตถุประสงค์ และประโยชน์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะกุกเหนือ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วน ราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่ง ประกอบด้วย นายกองคํการบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็น กรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะกุกเหนือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ บรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงาน ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงใน อนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะ คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพ สูงสุด

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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน 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 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้อง 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 หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก 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 อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่า การเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๕

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 ๓๗๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๓๕,๖๒๕ ไร่

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

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ตำบลตะกุกเหนือส่วนใหญ่เป็นเทือกเขา และเนินดินสูงๆ ต่ำ ๆ สภาพทั่วไปเป็นป่า เตரியมการสงวนหมายเลข 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 แต่ส่วนใหญ่จะขึ้น เขินมีน้ำไม่เพียงพอต่อการใช้ในการเกษตร โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง เดือนกุมภาพันธ์ถึงกรกฎาคม ดังนั้น ในช่วงนี้ เกษตรกรจะได้รับความเดือดร้อน พืชผลทางการเกษตรจะได้รับความเสียหายยกเว้นเกษตรกรที่อาศัยอยู่ใกล้ ๆ บริเวณแม่น้ำคลองยันที่มีน้ำใช้ตลอดทั้งปี แหล่งน้ำในพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือ ที่เกษตรกรนำมาใช้ในการเกษตร 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	บ้านท่านหญิง	๑๑	บ้านเทพนิมิตร
๒	บ้านเขี้ยวเฟื่อง	๑๒	บ้านหัวสะพาน
๓	บ้านตะกุก	๑๓	บ้านคลองมุย
๔	บ้านสหกรณ์	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 ทางการศึกษา
๑.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่านหญิง	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

โรงเรียนบ้านท่านหญิงวิภา (ขยายโอกาส)	มีนักเรียนจำนวน ๓๗๗ คน
โรงเรียนบ้านเขี้ยวเฟื่อง	มีนักเรียนจำนวน ๑๐๒ คน
โรงเรียนวัดอรุณาราม	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	บ้านท่าหนูงิ	๗	-	๙
๒	บ้านเขี้ยวเฟื่อง	๓	-	๓
๓	บ้านตะกุก	๔	-	๓
๔	บ้านสหกรณ์	๑๘	๑	๖
๕	บ้านเขี้ยวขวัญ	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	บ้านบางไต้	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 บ่อนดิน ประปาภูเขา และแหล่งน้ำธรรมชาติ ซึ่งยังมีปัญหาการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง ระบบประปาภายในตำบลตะกุกเหนือ แยกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ระบบประปาหมู่บ้าน และระบบประปาภูเขา

๕.๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกหมู่บ้านใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ที่เป็นส่วนใหญ่ 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 อยู่ช่อมรด ๒ แห่ง ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ ๑๐ แห่ง ร้านล้างอัดฉีด ๔ แห่ง และมีรีสอร์ทในพื้นที่ ๑ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว ตำบลตะกุกเหนือมีสถานที่ท่องเที่ยว ได้แก่ อุทยานแห่งชาติแก่งกรุง , ลานน้ำคลองยัน, น้ำตกบางจำ, น้ำตกโกกกา, ม่านผาขี้ลม , ผาไทรน้อย , จุดชมวิวยะลอมอก , 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 อยู่ช่อมรด 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 กลุ่มเลี้ยงปลาตก กลุ่มเลี้ยงไก่ไข่ และกลุ่มสังฆะออมทรัพย์

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 ประเพณีซึกพระ ทอดผ้าป่า
 เดือนพฤศจิกายน ประเพณีลอยกระทง

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาล้าน

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

- ภาษาล้าน 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 เขาหลังคาคี๊ก เขาสูง เขาซี้ซัน 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. ระบบสาธารณสุขปลอดภัยและสาธารณสุขการเพียงพอและทั่วถึง
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. จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. คะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
๙. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

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

๒.๖ กลยุทธ์

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมเพื่อการขนส่งให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ 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. สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
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 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ต้องอาศัยความรับผิดชอบร่วมกันในหลายระดับ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ ได้แก่ หลักสูตรสื่อการสอนและเทคโนโลยี การประเมินผลผู้เรียน การพัฒนาครู การประเมินคุณภาพสถานศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้งบประมาณและการบริหารจัดการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ของเมืองหรือชนบทรวมตัวกันเป็น “องค์กรชุมชน” โดยมีการเรียนรู้ การจัดการและการแก้ไขปัญหาร่วมกันของชุมชนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนตลอดจนมีผลกระทบสู่ภายนอก 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) ด้านสังคม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

- บูรณาการหน่วยงานในพื้นที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ติดตามเฝ้าระวังแหล่งมั่วสุ่ม
- ให้ความรู้กับนักเรียนเกี่ยวกับโทษทางกฎหมายหากไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด
- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและการกำจัดยุ่งลาย รณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า 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
- สนับสนุนการค้าเงินการของกลุ่มเกษตรกรต่างๆ ในพื้นที่

(๘) ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ด้านสุขภาพอนามัย
- ด้านการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ความต้องการของประชาชน

- บริการอนามัยแม่และเด็ก
- ฝ้าระวังโรคเชิงรุก
- ติดตามฟื้นฟูสุขภาพให้กับประชาชนในพื้นที่

๕

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน 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 เพื่อให้ทราบว่าองค์การ 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 การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ 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) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓)) ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ทุกเหนือได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

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

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

๖

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ ภายใต้งบบังคับแห่งกฎหมาย 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

๗

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภา องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคม สงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และ ผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริม การท่องเที่ยว งาน ส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความ สงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งาน คຸ້ມຄອງ ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้าน สาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุม โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคຸ້ມຄອງ ผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข</p>	<p>-สำนักปลัด เป็นส่วน ราชการระดับต้น</p> <p>-มีโครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ งาน</p> <p>-มี อัตรากำลังเป็น พนักงานส่วนตำบล รวมจำนวน ๖ อัตรากำลัง เป็นตำแหน่งว่าง ๙ อัตรากำลังได้แก่ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา , เจ้า พนักงานสาธารณสุข, ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก และครู</p> <p>-เพื่อรองรับภารกิจที่</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วน ตำบลตะกุกเหนือ ใช้ วิธีการรับโอน ย้าย เพื่อ แก้ไข ปัญหา ในปัจจุบัน และขอใช้ บัญชี ผู้ ส อ บ ส อ บ แข่ง ชัน ใน อนาคต ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะยุบเลิก ตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี</p>

<p>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 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 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงาน</p>	<p>เพิ่มมากขึ้นและเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็วขึ้น มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา</p>	
--	---	--

<p>ครู 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 พิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่</p>		
---	--	--

<p>ประพุดิตินไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>		
<p>กองคลัง</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญฎีกาทุกประเภท 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</p> <p>-มีกรอบอัตรากำลัง เป็นพนักงานส่วนตำบล รวม ๕ อัตรา</p> <p>เป็นตำแหน่งที่ว่างสายงาน 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>-ไม่มีความจำเป็นขุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

<p>กองช่าง</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แอ่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>- กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น</p> <p>- มีอัตรากำลังที่เป็นพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร (ว่าง) และสายวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) และสายทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง</p> <p>-มีความจำเป็นต้องกำหนดพนักงานขับรถ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวรวดเร็วในการปฏิบัติงานของกองช่าง</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างสายงานผู้บริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ใช้วิธีขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต</p> <p>- มีความจำเป็นขอ กำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p> <p>-ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>-หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก</p> <p>-มีอัตรากำลังที่เป็นพนักงานส่วนตำบลประเภทสายวิชาการ ๑ ตำแหน่ง และเป็นตำแหน่งว่าง</p>	<p>- องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ใช้วิธีขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะกุกเหนือ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ 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 วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์ และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ

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 งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี 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 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งาน ควบคุม การก่อสร้างและ ซ่อมบำรุง งาน จัดทำ ประวัติ 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 งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วน ตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>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</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>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</p>	
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง 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
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
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	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง
๑๒. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓. ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๔. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๑
๑๘. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๙. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. คนงาน	๔	๔	๔	๔				
รวม	๓๓	๓๕	๓๕	๓๕	๒	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๘. คนงาน	๒	๒	๒	๒				
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๙. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๐. นักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๔. พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๕. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๗	๗	๗	๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๕๑	๕๔	๕๔	๕๔	๓	-	-	

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	๓๓	๓๕	๓๕	๓๕	+๒	-	-	
๔	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๕	กองช่าง	๖	๗	๗	๗	-	-	-	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม		๕๑	๕๔	๕๔	๕๔	๓	-	-	

๓. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ค่าแห่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ดับ	๑	-	๔๕,๕๐๐.๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐.๐๐	๑๖,๖๘๐.๐๐	๑๖,๖๘๐.๐๐	(๖๖,๐๔๐)	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ดับ	๑	๑	๔๕,๖๓๐.๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๔๑,๖๘๐	๔๑,๖๘๐	๔๑,๖๘๐	(๓๖,๘๖๐)	
๓	พนักงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ดับ	๑	๑	๔๒,๖๔๐.๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๕,๖๘๐	๔๕,๖๘๐	๔๕,๖๘๐	(๓๕,๒๕๐)	
๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๕,๖๓๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๖,๕๘๐	๑๖,๕๘๐	๑๖,๕๘๐	(๑๖,๕๘๐)	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๒๖,๕๒๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๒๖,๖๐๐	๒๖,๖๐๐	๒๖,๖๐๐	(๒๖,๖๐๐)	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๐,๓๖๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๘,๑๖๐	๒๘,๑๖๐	๒๘,๑๖๐	(๒๖,๖๐๐)	
๗	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๑๘,๖๕๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๖,๒๐๐	๒๖,๒๐๐	๒๖,๒๐๐	(๒๖,๒๐๐)	
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๓๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๗,๕๓๐	๓๗,๕๓๐	๓๗,๕๓๐	(๖๖,๕๓๐)	
๙	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ก.	๑	-	๒๘,๗๕๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๗๕๐	๘,๗๕๐	๘,๗๕๐	๓๗,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	(๖๖,๕๐๐)	
๑๐	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ง.	๑	๑	๑๕,๖๓๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๒๒,๒๓๐	๒๒,๒๓๐	๒๒,๒๓๐	(๒๖,๖๐๐)	
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๖,๓๘๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๒๗,๘๙๐	๒๗,๘๙๐	๒๗,๘๙๐	(๒๖,๖๐๐)	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖,๖๐๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๒๓,๒๐๐	๒๓,๒๐๐	๒๓,๒๐๐	(๒๖,๖๐๐)	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	(๒๖,๖๐๐)	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑,๖๐๐	๑๑,๖๐๐	๑๑,๖๐๐	(๒๖,๖๐๐)	
๑๕	ภารโรง		๑	๑	๑๖,๖๐๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	(๒๖,๖๐๐)	
๑๖	คนงาน		๑	๑	๑๖,๖๐๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	(๒๖,๖๐๐)	
๑๗	คนงาน		๑	๑	๑๖,๖๐๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	(๒๖,๖๐๐)	

ที่	ชื่อสำนักงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	คนงาน		๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน	
๑๙	คนงาน		๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน	
๒๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนอง		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๒	ครู		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๖	ครู		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองวาย		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๑	ครู		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองมูย		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๖	ครู		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้สมัครทั้งหมด	จำนวนที่สอบผ่านปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องผู้		อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(ก)			ค่าใช้จ่ายรวม(ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	ขาด/เกิน	ขาด/เกิน	ขาด/เกิน	ขาด/เกิน	ขาด/เกิน	ขาด/เกิน	ขาด/เกิน	ขาด/เกิน	ขาด/เกิน		
				(คน)	(๑)	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	เงินอุดหนุน
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๘	พนักงานส่วนตำบล		๑	๓๕๓,๖๐๐		๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต.ม	๑	๓๕๕,๓๒๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๖๖,๖๖๖)
๔๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๓๓,๕๕๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๖๖,๖๖๖)
๔๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑	๒๕๗,๕๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๖๖,๖๖๖)
๔๒	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๗,๕๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๖๖,๖๖๖)
๔๓	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๗,๕๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๖๖,๖๖๖)
๔๔	พนักงานส่วนตำบล		๑	๓๕๕,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๒,๐๐๐)
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๓๕๕,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๒,๐๐๐)
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๓๕๕,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๒,๐๐๐)
๔๗	พนักงานส่วนตำบล		๑	๓๕๕,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๒,๐๐๐)
๔๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.ม	๑	๓๕๓,๖๐๐		๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๖๖,๖๖๖)
๔๙	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๖๖,๖๖๖)
๕๐	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	๓๕๖,๕๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๖๖,๖๖๖)
๕๑	เจ้าหน้าที่งานสุรการ	ป.ง.	๑	๓๕๖,๖๕๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๒,๖๖๖)
๕๒	พนักงานส่วนตำบล		๑	๓๕๖,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๒,๖๖๖)
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๓๕๖,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๒,๖๖๖)
๕๔	พนักงานส่วนตำบล		๑	๓๕๖,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๒,๖๖๖)
๕๕	พนักงานส่วนตำบล		๑	๓๕๖,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๒,๖๖๖)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้		อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด		
๕๓	คณงาน หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๕๔	พนักงานเสริมตำบล มีวิธีการตรวจสอบภายใน	ปภ./ก.	๑	๓๕๕,๓๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๐๐	๓๕๕,๓๐๐	๓๕๕,๓๐๐	๓๕๕,๓๐๐	๓๕๕,๓๐๐	๓๕๕,๓๐๐	(จ้างเหมา)
	รวม		๕๕	๔๐๓,๖๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๕	๕๕	๐	๐	๐	๔๕๗,๓๐๐	๔๕๗,๓๐๐	๔๕๗,๓๐๐	๔๕๗,๓๐๐	๔๕๗,๓๐๐	๔๕๗,๓๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานปี ๒๕๖๗ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕																

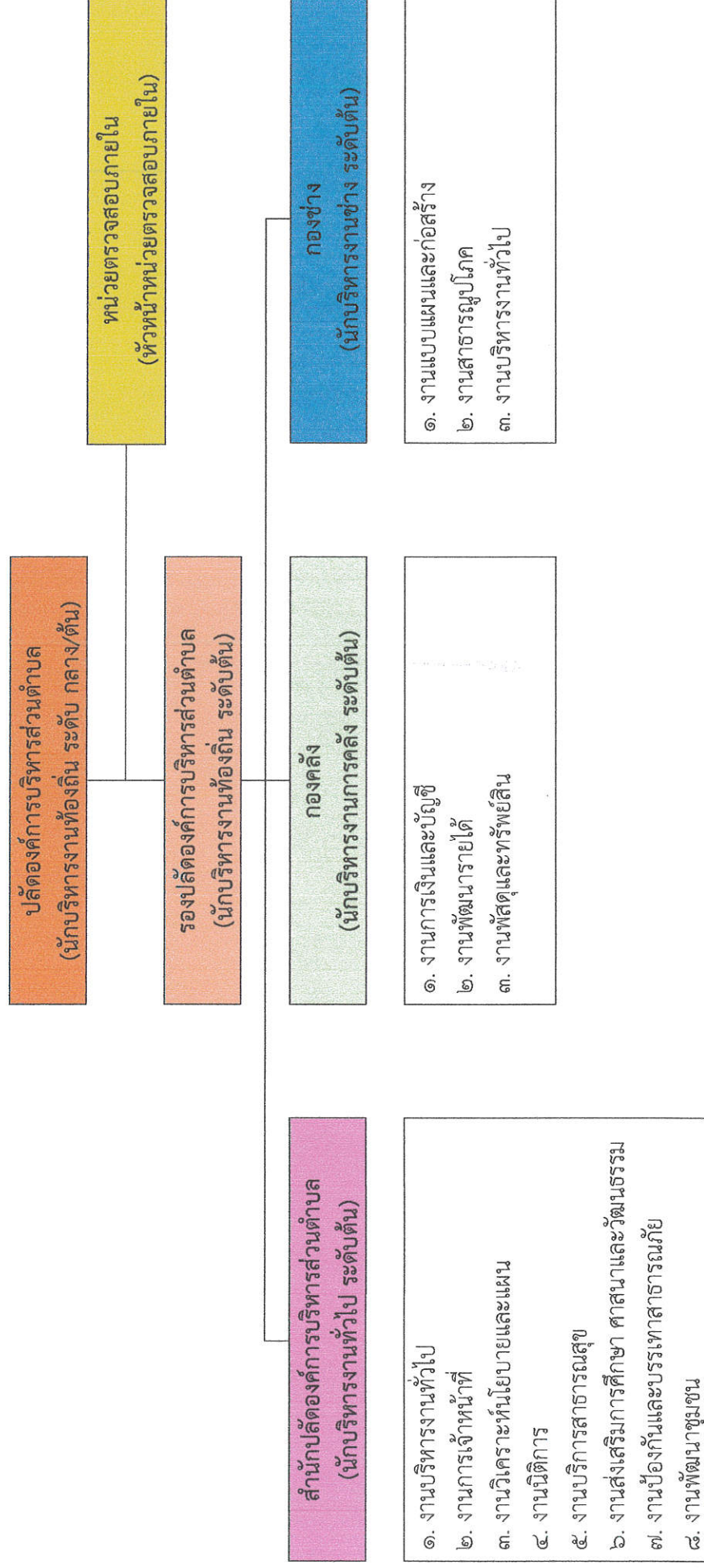
หมายเหตุ ฐานการคำนวณร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอกเหนือ ได้ทราบข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

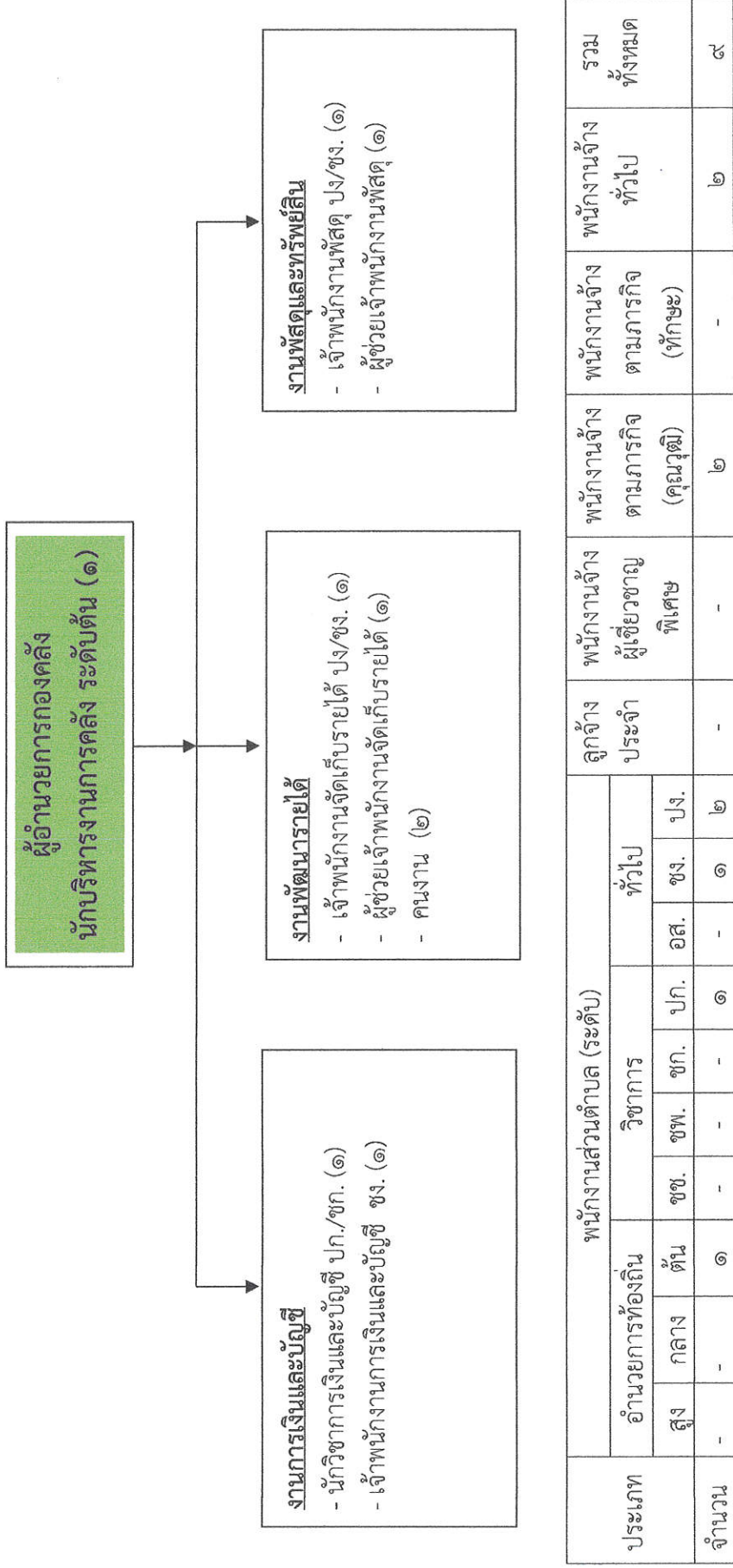
ฐานการคำนวณ ปี ๒๕๖๘	= (๕๖,๕๗๑,๐๐๐ X ๕ %) + ๕๖,๕๗๑,๐๐๐	=	๒,๘๒๘,๕๕๐	+	๕๖,๕๗๑,๐๐๐	=	๕๙,๓๙๙,๕๕๐	บาท
ฐานการคำนวณ ปี ๒๕๖๗	= (๕๖,๓๓๙,๕๕๐ X ๕ %) + ๕๖,๓๓๙,๕๕๐	=	๒,๘๑๖,๙๗๘	+	๕๖,๓๓๙,๕๕๐	=	๕๙,๑๕๖,๕๒๘	บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

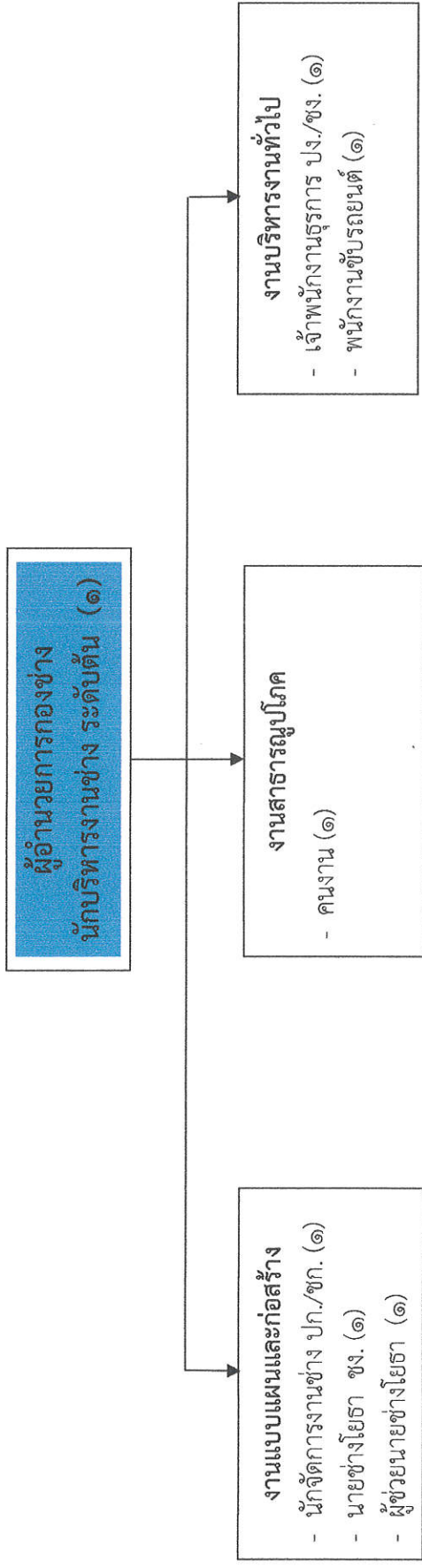
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ



โครงสร้าง กองคลัง

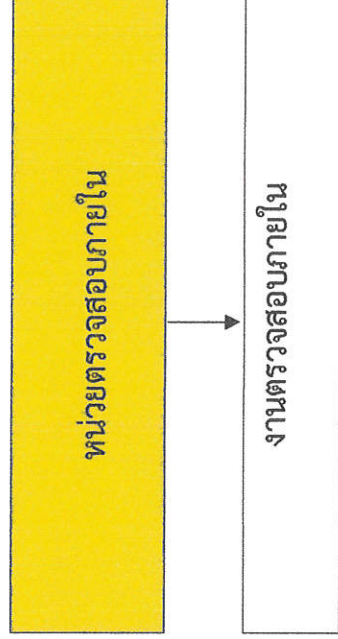


โครงสร้าง กองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด		
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				
สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.					ปจ.	อส.	ชง.	ททั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	๑	๗

โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)					ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	จ้าง		วิชาการ										
	สูง	กลาง	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ทั่วไป						
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การอบัตรเก่าดั้งเดิม			การอบัตรเก่าสิ่งใหม่			เงินต้น		เงินประจำตำแหน่ง/ หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินต้นอื่นๆ	
พนักงานคุมเครื่องการบริหารส่วนตำบล											
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ามะขาม											
๑๑			๖๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(คศ.๑)	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					(เงินอุดหนุน)
๑๒	นางสาวพิมพ์พิภา แก้วศรีจันทร์	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับปฐมวัย)	๖๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(คศ.๑)	*การสรรหาตำแหน่งได้ข้อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๖๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	(คศ.๑)		(เงินอุดหนุน)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองทราย											
๑๓			๖๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(คศ.๑)	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					(เงินอุดหนุน)
๑๔	นางสาวอรุณรัตน์ พงศ์กุล	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับปฐมวัย)	๖๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	(คศ.๑)	*การสรรหาตำแหน่งได้ข้อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๖๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๑	ครู	(คศ.๑)		(เงินอุดหนุน)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองไผ่											
๑๕			๖๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					(เงินอุดหนุน)
๑๖	วัน		๖๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๐	ครูผู้ช่วย		*การสรรหาตำแหน่งได้ข้อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๖๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๐	ครูผู้ช่วย			(เงินอุดหนุน)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพวงมลิตรี											
๑๗				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					(เงินอุดหนุน)
๑๘	วัน		๖๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๓	ครูผู้ช่วย		*การสรรหาตำแหน่งได้ข้อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๖๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๓	ครูผู้ช่วย			(เงินอุดหนุน)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองมูญ											
๑๙				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		*การสรรหาตำแหน่งได้ข้อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					(เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น(บาท)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๒๐	นางจิ่งมันท์ เอกสุวรรณ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน						๒๖๓,๘๘๐ (๒๑,๙๘๐ x๕๖)	-	-	๒๖๓,๘๘๐
๒๑	ว่าง		-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา						๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x๕๖)	-	-	(กำหนดเพิ่มใหม่)
๒๒	นายคมพจน์ พิฑุลของ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างกล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-					๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x๕๖)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
๒๓	ว่าง		-	พนักงานขับรถยนต์	-					๑๑๒,๘๐๐ (๘,๕๐๐ x๕๖)	-	-	(กำหนดเพิ่มใหม่)
๒๔	นางสาวปวีญดา นวลแก้ว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-					-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๕	นางสาวรุ่งรัตน์ เรืองรงค์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-					-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๖	นางสาวปัทมวรรณ นาคกลัด	ศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-					-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๗	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก	-					-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๘	นางพิทยาภรณ์ สังขวิสิษฐ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-					-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๙	นางสาวอัญญา ชูเมสเส	ศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-					-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๐	นางสาวอรนิชา พรหมสัมพันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-					-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๑	นางสาวอุมากรินทร์ พัฒน์พ่วง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-					-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๒	นางสาวสมฤดี ภัทรสุวรรณ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-					-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	ระดับ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ (เงินเพิ่มอื่นๆ)		
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๓	นางสาวสุวรรณา ศิริวัฒน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐
๓๔	นางสาววณีย์ พรหมดนตรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐
๓๕	นายณนตล ชกญ	นิติศาสตรบัณฑิต	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐
๓๖	นายเจษฎา วีโรจน์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐
๓๗	นางสาววิชุดา เพชรรัตน์	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐

กองคลัง (๑๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	ระดับ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ (เงินเพิ่มอื่นๆ)		
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๘	ว่าง		๖๗-๓๐-๑๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานปกครอง)	ตม	๖๗-๓๐-๑๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานปกครอง)	ตม	-	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐ x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๓๙	ว่าง		๖๗-๓๐-๑๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	๖๗-๓๐-๑๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	-	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเต็ม
๔๐	นางสาวสุวิภา โสภ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗-๓๐-๑๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๖๗-๓๐-๑๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	-	๓๓๓,๔๕๐ (๒๖,๑๒๐ x๑๒)	-	๓๓๓,๔๕๐
๔๑	ว่าง		๖๗-๓๐-๑๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๖๗-๓๐-๑๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	-	๒๓๗,๓๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเต็ม
๔๒	ว่าง		๖๗-๓๐-๑๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๖๗-๓๐-๑๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	-	๒๓๗,๓๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเต็ม
พนักงานช่างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๔๓	นางสาวอิมวีรา ระเบียบดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขา การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๔๕,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐ x๑๒)	-	๑๔๕,๐๐๐
๔๔	นางสาวปิยวรรณ บุรีรัตน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๔๕,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐ x๑๒)	-	๑๔๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/ หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม		
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๔	นางสาวสมใจปอง ศรีไธสง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายไกรฤทธิ์ สิมกลิ่น	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง (๑๕)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๗	ว่าง	-	๖๗-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง) ①	ต้น	๖๗-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒,๐๐๐	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐ x๑๒)	-	ว่างเดิม
๔๘	ว่าง	-	๖๗-๓๐-๕-๓๗๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง ②	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๓๐-๕-๓๗๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	-	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเดิม
๔๙	นายสุรงค์ ชุมแก้ว	ป.ส. (ช่างสำรวจ)	๖๗-๓๐-๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา ②	ช.ง.	๖๗-๓๐-๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	-	๓๕๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ x๑๒)	-	๓๕๖,๕๖๐
๕๐	นายสุชีพ ด็จงเพชร	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓๐-๕-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ ①	ป.ง.	๖๗-๓๐-๕-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	-	๑๕๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐ x๑๒)	-	๑๕๖,๖๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๕๑	นางสาวปวีญรดา ฤทธิเดช	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (เทคนิคสถาปัตย์กรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา ①	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๕๒	ว่าง		-	พนักงานช่างยนต์	-	-	พนักงานช่างยนต์	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x๑๒)	-	(กำหนดเพิ่มเติม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การอัปเดตกำลังเดิม			การอัปเดตกำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินค้ำประกัน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค้ำประกัน			
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๓	นางสาวพณิตา เล็ก	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x๒๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๒๒)													
	พนักงานส่วนตำบล												
๕๔	ว่าง	-	๖๓-๓-๑๖-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/พค.	๖๓-๓-๑๖-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

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 จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน 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 อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า 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 ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลละทุกเหนือ

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

(นายอิทธิพล ขวัญพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

ภาคผนวก

