

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖

.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายเสกสรรค์ เพชรดุก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

๑. หลักการและเหตุผล

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

บัดนี้ แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ประกอบด้วย ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๔

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ใน การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตระกุกเหนือมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตระกุกเหนือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตระกุกเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตระกุกเหนือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตระกุกเหนือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลระกุกเหนือ ที่ ๑๘๐ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วย

- | | | |
|--|------|-----------|
| ๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลระกุกเหนือ | เป็น | ประธาน |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระกุกเหนือ | เป็น | กรรมการ |
| ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระกุกเหนือ | เป็น | กรรมการ |
| ๔) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น | กรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น | กรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น | กรรมการ |
| ๗) บุคลากร/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็น | เลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลระกุกเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลระกุกเหนือ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เป็นตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๒๔ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๗ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือ จำนวน ๙,๓๗๗ คน ๔,๓๑๔ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๓๗๗ ตารางกิโลเมตร สภาพภูมิประเทศเป็นภูเขา ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยและที่ทำกิน เส้นทางคมนาคมบางส่วน ทुरกันดาร ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทำสวนยางพารา ทำสวนผลไม้ เป็นหลัก

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๖ ด้าน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก ขาดแคลนโทรศัพท์สาธารณะในหลายหมู่บ้าน
- (๔) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภคและการเกษตร
- (๖) ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อนสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค-บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๓) ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
- (๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาในการระงับภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
- (๓) ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย เช่น รถน้ำ รถดับเพลิง
- (๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- (๕) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๖) สถานีอนามัยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๗) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพอนามัย
- (๘) เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- (๔) จัดอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๕) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๖) ประสานสถานีอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
- (๗) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๘) ประสานหน่วยงานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๔) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ที่ยากลำบาก
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก๊สเรือนกระจกและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) ทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติและส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) รมรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน
- (๓) ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
- (๔) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
- (๕) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- (๖) ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (๗) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- (๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๕) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๖) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ให้มีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOTรายด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้ในการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
๓. ท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียนหมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐธรรมนูญระดับชาติที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก หลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิต ของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีอุปพร.คอยให้ความช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆในตำบล
๒. มีการจัดประชุมประจำเดือนของผู้นำชุมชนทุกเดือน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เริ่มเลียนแบบสังคมเมืองมากขึ้น คือ เห็นแก่ตัว ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สังคมแบบตัวใครตัวมัน
๒. พื้นที่กว้าง การควบคุมดูแลอาจไม่ทั่วถึง
๓. ชุมชนไม่ตระหนักต่อการช่วยเหลือตัวเองเบื้องต้น
๔. ยาเสพติดแพร่หลาย ทำให้เกิดกลุ่มเสี่ยงต่อเยาวชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือ
๒. จัดฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. พื้นที่กว้างยากต่อการดูแลอย่างทั่วถึง
๒. กำลังคนในการให้ความช่วยเหลือดูแลไม่เพียงพอ
๓. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในการรณรงค์ หรือการจัดกิจกรรมร่วม

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีสถานที่ท่องเที่ยวมากมาย
๒. มีทรัพยากรเพียงพอต่อการส่งเสริมอาชีพ
๓. คนในวัยทำงานมีเพียงพอต่อความต้องการ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดความรู้ในการบริหารจัดการ เช่น ประชาสัมพันธ์
๒. ขาดการช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ
๓. การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก
๔. ขาดตลาดรองรับ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีสถานที่ท่องเที่ยวขึ้นชื่อของจังหวัด
๒. สามารถขายพืชพันธุ์ทางการเกษตร เช่น ผัก ผลไม้ตามฤดูกาล ทำให้มีรายได้
เข้าชมชนอีกทางหนึ่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ห่างไกลตัวเมือง มีปัญหาเรื่องที่พัก
๒. ขาดการรวมกลุ่มที่ดี
๓. มีปัญหาภัยธรรมชาติ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ
ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหาร
จัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้
ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้าน
สิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑๔

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

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

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

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนสำนักปลัด ทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักปลัด และกองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือต่อไป

จากสภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ., อบจ., เทศบาลและ อบต. และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือจะกำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเมืองและการบริหาร การส่งเสริมการศึกษา จึงกำหนดให้เป็นงานสวัสดิการสังคม อยู่ในสำนักปลัด

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมภายใน - งานประชาสัมพันธ์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสวัสดิการสังคม - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมภายใน - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย - งานเทศกิจ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น ๆ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง ๆ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๓ งานการศึกษา ศาสนาและประเพณี วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๒. ส่วนการคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานการเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมบัญชีและเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย - งานจดทะเบียนพาณิชย์ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานการเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมบัญชีและเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. ส่วนโยธา</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานระบายน้ำ - งานผังเมือง - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานระบายน้ำ - งานผังเมือง - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด ๑๑								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.-ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๗	๔๓	๔๓	๔๓	+๖			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอกเหนือ อำเภอบัวแก้วดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน เงินเดือน (๓)	อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓
๑	นางสาวบุษยา ดวงอรุณ ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ทัน	๓๔,๑๑๐ (๔,๐๐๐)	๑	๔๕๗,๓๖๐	๑	๑	๑	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒	นายบุญวิชัย ยืนยาว รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ทัน	๒๗,๔๘๐ (๓,๕๐๐)	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓	นางสาวอารีรัตน์ วิษณุพิฑกุล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ทัน	๒๖,๔๘๐ (๓,๕๐๐)	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔	พ.จ.ท.ชวโรจน์ ช่วยหนู นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔,๙๗๐	๑	๒๔๙,๖๔๐	๑	๑	๑	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๕	ว่าง เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๐	๑	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ว่างเต็ม ๒๔,๘๒๕
๖	ว่าง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๐	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ว่างเต็ม ๒๔,๖๑๐
๗	ว่าง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๐	๑	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	กำหนดเพิ่ม ๒๔,๘๒๕
๘	ว่าง เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๐	๑	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	กำหนดเพิ่ม ๒๔,๘๒๕

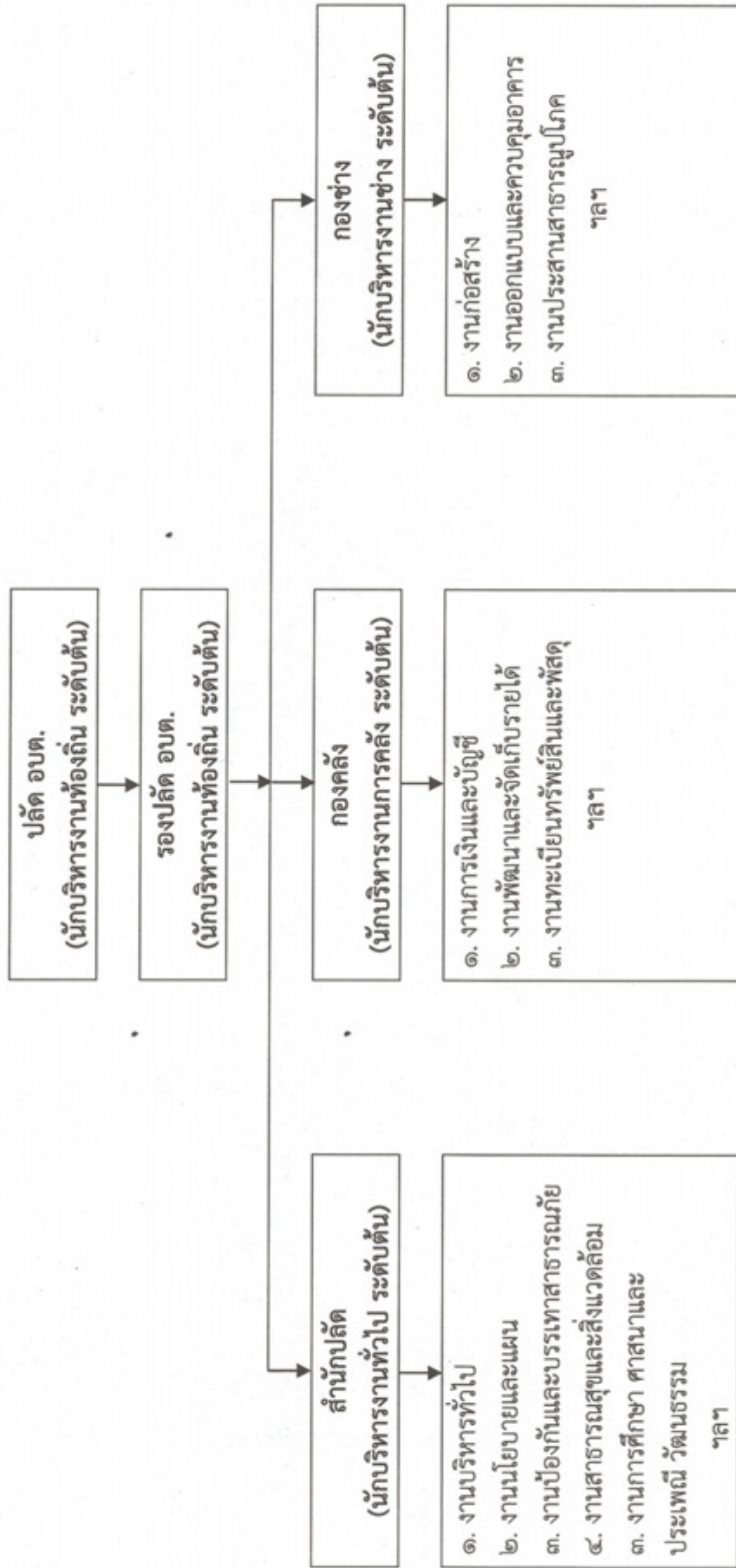
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ		
						๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
	งานภาควิชา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๙	ว่าง นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๗๒๐	๓๖๗,๗๒๐	๓๖๗,๗๒๐	๓๖๗,๗๒๐	ว่างเดิม ๒๕,๖๑๐	
๑๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.	ศส.๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๑	นางสาวกัญญา มาศ นาคบำรุง ครู	ศส.๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๒	นางสาวพิมพ์ทิว แก้วศรีจันทร์ ครู	ศส.๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๓	นางสาวอาภาพร เพ็งสกุล ครู	ศส.๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ/ทักษะ)																			
	งานบริหารทั่วไป																			
๑๔	นางจิรฉัตร เอกสุวรรณ ผู้อำนวยการพัฒนาชุมชน	-	๑๕,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๕๒๐	๒๒๖,๕๒๐	๒๒๖,๕๒๐	๒๒๖,๕๒๐		
๑๕	นายคมพจน์ พิภพทอง ผู้อำนวยการสำนักงานและแผน	-	๙,๙๗๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๙,๔๘๐	๑๒๙,๔๘๐	๑๒๙,๔๘๐	๑๒๙,๔๘๐		
๑๖	นางสุภภัทร ไชยกุล ผู้อำนวยการสำนักงานและวัฒนธรรม	-	๑๐,๘๙๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๓๕,๙๖๐		
๑๘	นางสาวรุ่งรัตน์ เวียงรงค์ ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๙	นางสาวสุพรรณ วราษี ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (ม.ม.บ.๖๐) (เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓		๑๔
	กองคลัง (๐๔)																			
๓๒	นางเกวริน เกตุวิเชียร ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๘,๕๖๐ (๔,๐๐๐)	๑	๑	๓๘๘,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๓๘๘,๕๘๐	๓๘๘,๕๘๐	๓๘๘,๕๘๐	๓๘๘,๕๘๐	๓๘๘,๕๘๐	๓๘๘,๕๘๐	๓๘๘,๕๘๐	
๓๓	นางสาวดวงพร สังกะเทพ นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๒๔,๘๗๐	๑	๑	๒๘๙,๖๔๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๒๘๗,๖๔๐	๒๘๗,๖๔๐	๒๘๗,๖๔๐	๒๘๗,๖๔๐	๒๘๗,๖๔๐	๒๘๗,๖๔๐	๒๘๗,๖๔๐	
๓๔	นางสาวศุภิมา โสภากา เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑๖,๕๗๐	๑	๑	๑๘๘,๘๘๐	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	
๓๕	นางทัศนดาและจิตกับรายได้ ว่าง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๐	๑	-	๒๘๗,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	๘,๘๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	ว่างเต็ม ๒๔,๘๗๕
๓๖	นางหทัยชนกพรวิทย์สินและพัสดุ ว่าง เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๐	๑	-	๒๘๗,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	๘,๘๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	ว่างเต็ม ๒๔,๘๗๕
๓๗	นางสาวอนุสรุ ทอญใหญ่ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๘,๘๘๐	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	-	-	-	๔,๘๘๐	๑๑๒,๔๘๐	๑๑๒,๔๘๐	๑๑๒,๔๘๐	๑๑๒,๔๘๐	๑๑๒,๔๘๐	๑๑๒,๔๘๐	๑๑๒,๔๘๐	
๓๘	ว่าง คนงานทั่วไป	-	๐	๑	-	๐	๑	๑	+	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ๘,๐๐๐
๓๙	ว่าง คนงานทั่วไป	-	๐	๑	-	๐	๑	๑	+	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ๘,๐๐๐
๔๐	นางสาวจันทิมา ประชุม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑,๑๒๐	๑	๑	๑๓๓,๔๘๐	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๑๒๘,๐๘๐	๑๒๘,๐๘๐	๑๒๘,๐๘๐	๑๒๘,๐๘๐	๑๒๘,๐๘๐	๑๒๘,๐๘๐	๑๒๘,๐๘๐	

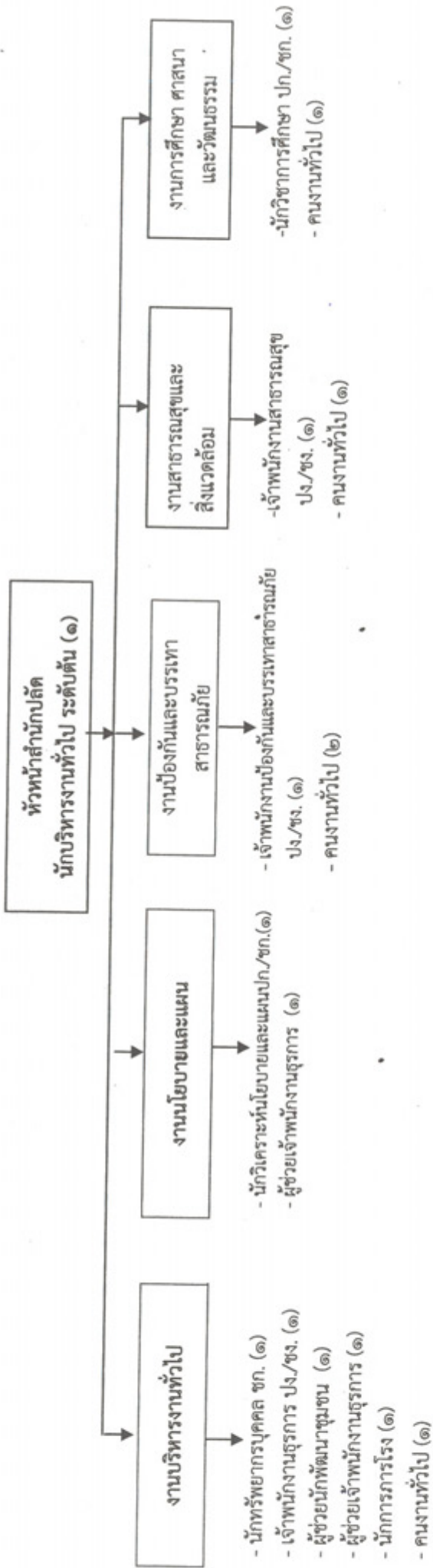
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (ม.บ.บ.) (เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า		อัตรากำลังคน			ภาวะค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	เห็น/ลิด	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	
๔๑	กองช่าง (๐๕๔) ว่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๕๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม ๓๒,๘๐๐
๔๒	งานออกแบบและควบคุมอาคาร นางศุภรค์ ชุมแก้ว นายช่างโยธา	ขง.	๑๙,๕๘๐	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐		
๔๓	นางซาลิตา วาตนิม เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ขง.	๑๖,๙๕๐	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐		
๔๔	งานออกแบบและควบคุมอาคาร ว่าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๐	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๙,๒๘๐	ว่างเต็ม ๑๑,๕๐๐	
(๔)	รวม			๔๓	๒๗	๕,๙๐๑,๕๔๐	๔๓	๔๓	๔๓	+	-	๓,๓๓๔,๓๕๐	๒๒๕,๙๐๐	๒๒๕,๙๐๐	๗,๕๖๓,๘๕๐	๗,๕๖๓,๘๕๐	๗,๕๖๓,๘๕๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น																	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานปี ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕																	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ



โครงสร้างสำนักงานปลัด



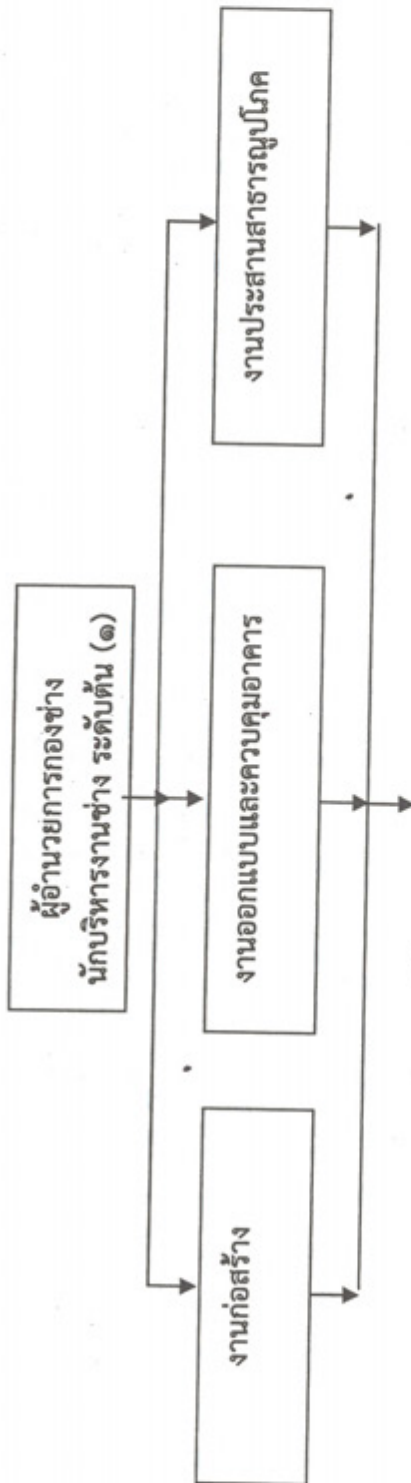
ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง			ครู ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน)	รวม		
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	การ	การ	การ	การ			ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	๓	-	๓	๓	๕	๔	๒๘

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง / พนักงานจ้าง			รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลจ.ประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
ระดับจำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๒	๒	๙

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)

ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง			รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลจ.ประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
ระดับจำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๔

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคณลงสู่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลลูกเหนือ อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	นางสาวชญา ดวงอรุณ	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๒๗-๑-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๑-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๐๘,๒๖๐ (๑๔,๑๑๐๙๒๖)	๕๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐๙๒๖)	๕๘๕,๒๖๐
๒	นายไพบรุษย์ อิมฮาว	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๒๗-๑-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๑-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๒๘,๒๖๐ (๑๗,๕๘๐๙๒๖)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐๙๒๖)	๑๓๓,๒๖๐
สำนักปลัด (๑๑)											
๓	นางสาวอารีรัตน์ วิชญ์อุบลกุล	ประกาศนียบัตรบัณฑิต	๒๗-๑-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๑-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒๖,๒๖๐ (๒๖,๕๘๐๙๒๖)		๑๖๕,๒๖๐
	นายณัฐวิภากรทั่วไป										
๔	พ.จ.ท.พรวิโรจน์ ชัยทัญญู	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๗-๑-๐๑-๒๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๗-๑-๐๑-๒๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐๘,๒๖๐ (๒๔,๕๘๐๙๒๖)		๒๐๘,๒๖๐
๕	ว่าน	-	๒๗-๑-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๗/๑.	๒๗-๑-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๗/๑. (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๐๗,๕๐๐		๒๐๗,๕๐๐
	นายนิพนธ์ไชยและสมณ										
๖	ว่าน	-	๒๗-๑-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.๗/๑.	๒๗-๑-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.๗/ ชก.	๑๕๕,๒๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		๑๕๕,๒๖๐
๗	นายเนืองกับและบรรณพวงวรรณชัย										
	นายสาธิตพรสุขและรุ่งเรืองชัย										
๘	นายภากรศึกษา สาธิตานและ วิไลวรรณ										
๙	ว่าน	-	๒๗-๑-๐๑-๕๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๗/๑.	๒๗-๑-๐๑-๕๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๗/๑.	๑๕๕,๒๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		๑๕๕,๒๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.										
๑๐	นางสาวกัญญาภาศ นาคบำรุง	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๕๔-๒-๐๐๑๗	ครู	ค.๓.๑	๕๔-๒-๐๐๑๗	ครู	ค.๓.๑			๑๓๗,๐๐๐
๑๑	นางรณิการ์ หนอง	คุุศศาสตร์บัณฑิต	๕๔-๒-๐๐๑๘	ครู	ค.๓.๑	๕๔-๒-๐๐๑๘	ครู	ค.๓.๑			๑๓๗,๐๐๐
๑๒	นางสาวกมลพัชรา แก้วศรีจันทร์	คุุศศาสตร์บัณฑิต	๕๔-๒-๐๐๒๐	ครู *	ค.๓.๑	๕๔-๒-๐๐๒๐	ครู	ค.๓.๑			๑๓๗,๐๐๐
๑๓	นางสาวภาพร เพ็งสกุล	คุุศศาสตร์บัณฑิต	๕๔-๒-๐๐๒๑	ครู *	ค.๓.๑	๕๔-๒-๐๐๒๑	ครู	ค.๓.๑			๑๓๗,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าถึงเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	รวมพนักงานทั่วไป									
๓๔	นางจันทิมา เอกสุวรรณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๓๙๐,๘๐๐ (๓๕,๘๐๐x๙)	-	
๓๕	นายสมพงษ์ พิฎทอง	ปวช. (ช่างกล)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๓๓๔,๖๕๐ (๔,๘๖๐x๙)	-	
	รวมนักบริหารและแผน									
๓๖	นางสุวิภากร ไชยกุล	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๓๓๐,๖๕๐ (๓๐,๘๕๐x๙)	-	
	รวมนักศึกษาระดับ มัธยมศึกษา									
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๗	นางสาวรุ่งรัตน์ เรืองรงค์	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	อุทยาน
๓๘	นางสาวสุวรรณา วรวิชัย	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	อุทยาน
๓๙	นายเกียรติภรณ์ สังข์สิทธิ์	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	อุทยาน
๔๐	นายกิจจานุ เสถสิทธิ์	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	อุทยาน
๔๑	นางสาวปวีญสุดา นวลแก้ว	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	อุทยาน
๔๒	นางสาวสร้อยอุษา บุญดีใจ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	อุทยาน
๔๓	นส.ปัทมาพร แก้วบ้านดอน	ครูศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	อุทยาน
๔๔	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	อุทยาน
๔๕	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	อุทยาน
	พนักงานจ้างทั่วไป									
	รวมพนักงานทั่วไป									
๔๖	นางสาวอุษณิษา จันทร์ทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	นักการภารโรง	-	นักการภารโรง		๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๙)	-	
๔๗	นายเกียรติศักดิ์ เพชรรัตน์	มัธยมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป		๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๙)	-	
	รวมพนักงานและนายช่างรวมกัน									
๔๘	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป		-	-	กำหนดเงิน
๔๙	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป		-	-	กำหนดเงิน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าถึงเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน (เป็นขั้นค่าจ้าง)	
๓๐	ว่าง						คนงานทั่วไป					กำหนดเพิ่ม
กองคลัง ๐๕												
๓๑	นางภาวรินทร์ ภาณุเชิธร	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๒๗-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.บ.	๒๗-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.บ.	๓๒,๒๐๐ (๓,๕๐๐๙๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐๙๒)	-	๓๒,๒๐๐
๓๒	นางสาวดวงพร สังข์เทพ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๗-๓๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๒๗-๓๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๒๓,๒๐๐ (๒๘,๗๐๙๒๒)	-	-	๒๓,๒๐๐
๓๓	นางสาวสุวิภา โสภา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗-๓๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๒๗-๓๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑๘,๘๐๐ (๒๖,๕๗๐๙๒)	-	-	๑๘,๘๐๐
๓๔	ว่าง		๒๗-๓๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๓๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๓,๗๐๐ (ค่ากลางเงินสี่ปี)	-	-	๒๓,๗๐๐ ว่างเดิม
๓๕	ว่าง		๒๗-๓๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๓๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๓,๗๐๐ (ค่ากลางเงินสี่ปี)	-	-	๒๓,๗๐๐ ว่างเดิม
๓๖	นางสาวจันทิมา ประชุม	ป.ว. การตลาด		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๓,๕๐๐ (๑๑,๒๐๐๙๒)	-	-	
๓๗	นางสาวอุษรา ทองใหญ่	ป.ว. การบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๑,๒๐๐ (๗,๘๘๐๙๒)	-	-	
๓๘	ว่าง						คนงานทั่วไป					กำหนดเพิ่ม
๓๙	ว่าง						คนงานทั่วไป					กำหนดเพิ่ม
กองช่าง ๐๕												
๔๐	ว่าง		๒๗-๓๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	๒๗-๓๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	๓๓,๒๐๐ (ค่ากลางเงินสี่ปี)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐๙๒)	-	๓๓,๒๐๐ ว่างเดิม
๔๑	นายดำรง ชุมแก้ว	ป.ว. (ช่างสำรวจ)	๒๗-๓๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๗-๓๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๓,๒๐๐ (๑๘,๗๐๙๒๒)	-	-	๒๓,๒๐๐
๔๒	นางชยิกา ทาคัน	บัญชีบัณฑิต	๒๗-๓๐๕-๒๓๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ง.	๒๗-๓๐๕-๒๓๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ง.	๑๘,๘๐๐ (๒๖,๕๗๐๙๒)	-	-	๑๘,๘๐๐
๔๓	ว่าง						ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๑,๒๐๐ (๘,๘๐๐๙๒)	-	-	๑๑,๒๐๐ ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

การบริหารงานขององค์การจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการ ให้ข้าราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้ งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็ จะประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบล เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการ บรรจุใหม่ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุใหม่ โดยให้มีการ ปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการ ฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือที่เลี้ยง ในหน่วยงานมีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการ บริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีหลักการในการพัฒนาบุคลากรคือ หลักการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น อำเภอ จังหวัด เป็นต้น ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในท้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงานเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับรองการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ดังนี้



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๐

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จึงจัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัดตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

นายเสกสรรค์ เพชรดุก
(นายเสกสรรค์ เพชรดุก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. ๒๕๖๐

ประมวลจริยธรรมข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เพื่อให้การดำเนินงานเป็น ไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการ ในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ และลูกจ้างต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร และข้าราชการ ทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม
ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็น ค่านิยมหลัก

สำหรับพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

ข้อ ๓ ข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ ของประเทศชาติเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่า อยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ต้องไม่ประพัตินอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำไม่ได้เมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ต้องปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ที่ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจรรยาบรรณข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทะเบียน พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

(๒) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๙

(๓) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ที่ปฏิบัติงานในงานวิศวกรรมโยธา จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ตามข้อบังคับสภาวิศวกรรม ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ.๒๕๔๓

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักงานปลัด เป็นหน่วยงานควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ในเบื้องต้น เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรง ไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณี que เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือคณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

ข้อ ๑๗ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อ และคัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจ แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การบริหารส่วน ตำบลทุกแห่ง ในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณี ที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัย โดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มี อำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัทที่แจ้งข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ใน องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงาน บุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่น ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของ คณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้น เป็น เรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิ ให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการ ผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้ บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความตั้งใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญ และระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๒ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๗ แต่หากปรากฏว่าเป็น ความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ และข้อ ๒๓ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๔ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๗ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษผู้ถูกลงโทษ ตาม ข้อ ๒๐ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายใน สามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

๑๔. ภาคผนวก

- (๑) ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- (๒) ประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
- (๓) ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
- (๔) การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง
- (๕) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๓)

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
เรื่อง การกำหนดขนาดและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ ข้อ ๕ และข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ.๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศกำหนดขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหาร	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
	สำนักปลัด (๐๑)					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
	กองคลัง (๐๔)					
๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
	กองช่าง (๐๕)					
๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายเสกสรรค์ เพชรดุก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ดังรายละเอียดตามแนบท้ายนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๕ งาน

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานธุรการ งานสารบรรณ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานควบคุมภายใน
- งานประชาสัมพันธ์
- งานกิจการสภา
- งานกฎหมายและคดี
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานบันทึกข้อมูล
- งานงบประมาณ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

/๑.๓ งานป้องกัน...

๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน
- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย
- งานเทศกิจ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข
- งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น ๆ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม

- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา
- งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา
- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

๒.๑. งานการเงินและบัญชี

- งานการเงินและบัญชี
- งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกา
- งานการเก็บรักษาเงิน
- งานทะเบียนคุมบัญชีและเบิกจ่ายเงิน
- งานการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน
- งานจดทะเบียนพาณิชย์
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

๓.๑ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน
- งานข้อมูลก่อสร้าง
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล
- งานระบายน้ำ
- งานผังเมือง
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายเสกสรรค์ เพชรดุก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงประกาศกำหนด
ตำแหน่งและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
๓.	สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ว่าง
๕.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๖.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ว่าง
๗.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ว่าง
๘.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม
๙.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม
๑๐.	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๐๑๗	
๑๑.	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๐๑๘	
๑๒.	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๒๐๐	
๑๓.	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๒๐๑	

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒	-	
๑๕.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๖.	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๙	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๗.	นักการภารโรง	-	-	๑	-	
๑๘.	คนงานทั่วไป	-	-	๑	-	
๑๙.	คนงานทั่วไป	-	-	๓	-	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง					
๒๐.	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๒๑.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๒๒.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ว่าง
๒๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ว่าง
๒๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๗.	คนงานทั่วไป	-	-	๒	-	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง					
๒๘.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ว่าง
๒๙.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
๓๐.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๑.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ว่าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายเสกสรรค์ เพชรดุก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
ที่ ๒๒๕/๒๕๖๐
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน
ตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงจัดให้พนักงานส่วน
ตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จำนวน ๔๓ อัตรารายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายเสกสรรค์ เพชรดุก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
 องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 แบบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ที่ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่ส่งเข้า	
๑	นางสาวบุษยา คงอรุณ	รัฐประศาสนศาสตร์ ชำนาญพิเศษ	๒๗-๑๐-๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.ค.	๒๗-๑๐-๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.ค.	๑๐๗,๒๖๐ (๑๕,๑๐๐/๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐/๕๕)	-	๑๕๗,๒๖๐
๒	นายประสิทธิ์ ธีษยาว	รัฐประศาสนศาสตร์ ชำนาญพิเศษ	๒๗-๑๐-๑๐๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.ค.	๒๗-๑๐-๑๐๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.ค.	๑๒๘,๗๖๐ (๑๗,๕๐๐/๕๕)	๑๖,๐๐๐ (๖,๕๐๐/๕๕)	-	๑๔๔,๗๖๐
สำนักงานปลัด (๑๑)												
๓	นางสาวอารีรัตน์ วิชญ์วิฑูรกิจ รวมบริหารทั่วไป	ประกาศนียบัตรบัณฑิต	๒๗-๑๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.ค.	๒๗-๑๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.ค.	๑๒๓,๗๖๐ (๒๖,๕๐๐/๕๕)	๑๖,๐๐๐ (๖,๕๐๐/๕๕)	-	๑๓๙,๗๖๐
๔	พ.จ.ท.จารุรัตน์ ช่อหนู	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๒๗-๑๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๗-๑๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๒๑๗,๒๖๐ (๒๕,๕๐๐/๕๕)	-	-	๒๑๗,๒๖๐
๕	ว.ก. รวมโยกย้ายและแผน	-	๒๗-๑๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.ร.	๒๗-๑๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.ร.	๒๑๗,๕๐๐ (ค่ากลางในท้องถิ่น)	-	-	๒๑๗,๕๐๐ ว่างเดิม
๖	ว.ก. รวมโยกย้ายและแผน	-	๒๗-๑๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๑๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑๕๕,๒๖๐ (ค่ากลางในท้องถิ่น)	-	-	๑๕๕,๒๖๐ ว่างเดิม
๗	รวมโยกย้ายและแผน	-	-	-	-	๒๗-๑๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.จ.ร.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	รวมโยกย้ายและแผน	-	-	-	-	๒๗-๑๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.จ.ร.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙	ว.ก. รวมโยกย้ายและแผน	-	๒๗-๑๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๑๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑๕๕,๒๖๐ (ค่ากลางในท้องถิ่น)	-	-	๑๕๕,๒๖๐
๑๐	นางสาวกัญญาภาศ นาคบำรุง	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๘๔-๒-๐๐๑๗	ครู	ค.ค.๓	๘๔-๒-๐๐๑๗	ครู	ค.ค.๓	-	-	-	ยุตปน
๑๑	นางอัยกัณณ์ พลฤกษ์	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๘๔-๒-๐๐๑๘	ครู	ค.ค.๓	๘๔-๒-๐๐๑๘	ครู	ค.ค.๓	-	-	-	ยุตปน
๑๒	นางสาวลลิตาภรณ์ แก้วศรีจันทร์	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๘๔-๒-๐๑๐๐	ครู	ค.ค.๓	๘๔-๒-๐๑๐๐	ครู	ค.ค.๓	-	-	-	ยุตปน
๑๓	นางสาวอาภาพร เก่งฤกษ์	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๘๔-๒-๐๒๐๑	ครู	ค.ค.๓	๘๔-๒-๐๒๐๑	ครู	ค.ค.๓	-	-	-	ยุตปน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นต่างๆ	
๓๐	ว่าน	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง ๐๕												
๓๑	นางกรวิมล เกตุวิเชียร	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.ม	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.ม	๓๒๖,๒๐๐ (๒๕,๕๐๐๓๒๒)	๕๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐๓๒๒)	-	๓๒๕,๒๐๐
๓๒	นางภากรณิชน แสงบุญมี	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๒๑๕,๒๐๐ (๒๕,๕๐๐๓๒๒)	-	-	๒๑๕,๒๐๐
๓๓	นางสาวสุธิดา โภก	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑๕๕,๕๐๐ (๑๖,๕๐๐๓๒๒)	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๓๔	ว่าน	-	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้อื่น	ป.น.ร.	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้อื่น	ป.น.ร.	๒๑๗,๕๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	๒๑๗,๕๐๐ ว่านเพิ่ม
๓๕	ว่าน	-	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.น.ร.	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.น.ร.	๒๑๗,๕๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	๒๑๗,๕๐๐ ว่านเพิ่ม
๓๖	นางสาวจันทิมา ประชุม	ปว. การตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๓๓,๕๐๐ (๑๓,๒๐๐๓๒๒)	-	-	-
๓๗	นางสาวอุษรา ทองใหญ่	ปว. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้อื่น	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้อื่น	-	๑๓๓,๕๐๐ (๑๕,๕๐๐๓๒๒)	-	-	-
๓๘	ว่าน	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๙	ว่าน	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง ๐๕												
๔๐	ว่าน	-	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.ม	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.ม	๓๒๖,๒๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	๕๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐๓๒๒)	-	๓๒๕,๒๐๐ ว่านเพิ่ม
๔๑	นางศุภรต์ ชุมแก้ว	ปว. (ช่างสำรวจ)	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ร.	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ร.	๒๑๖,๒๐๐ (๑๕,๕๐๐๓๒๒)	-	-	๒๑๖,๒๐๐
๔๒	นางชลาธิลา วาสน์	บัญชีบัณฑิต	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ร.	๒๗-๑๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ร.	๑๕๕,๕๐๐ (๑๖,๕๐๐๓๒๒)	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๔๓	ว่าน	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๒,๕๐๐ (๑๕,๐๐๐๓๒๒)	-	-	๑๓๒,๕๐๐ ว่านเพิ่ม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๐

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จึงจัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัดตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายเสกสรรค์ เพชรดุก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ



ข้อบัญญัติ

ประกอบงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
เรื่อง ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

.....

ตามที่ สภากององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบร่าง
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วน
ตำบลตะกุกเหนือ สมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม
๒๕๕๙ และนายอำเภอวิภาวดี ได้อนุมัติร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๙ ไปแล้วนั้น

จึงประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดย
ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙


(นายเสกสรรค์ เพชรดุก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ท่านประธานสภา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

บัดนี้ถึงเวลาที่คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนืออีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือจึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่าน ได้ทราบถึงสถานะการคลังตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2559 ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2559 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 56,757,983.83 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 23,355,679.46 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 20,573,334.81 บาท

1.1.4 รายการที่ได้กักเงินไว้แบบกึ่งหนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.1.5 รายการที่ได้กักเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อหนี้ผูกพัน จำนวน 4 โครงการ รวม 565,846.00 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณ ในปีงบประมาณ 2559 ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2559

(1) รายรับจริง จำนวน 27,940,706.22 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	417,930.96 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	94,396.60 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	422,622.30 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	จำนวน	0.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	51,000.00 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	18,188,499.36 บาท
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	จำนวน	8,766,257.00 บาท

(2) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 15,001,930.00 บาท

(3) รายจ่ายจริง จำนวน 21,093,402.98 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	1,310,959.00 บาท
งบบุคลากร	จำนวน	6,522,844.00 บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	3,060,873.19 บาท
งบลงทุน	จำนวน	6,869,738.20 บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00 บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	3,328,988.59 บาท

(4) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 12,952,626.00 บาท

(5) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

(6) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม 0.00 บาท

กำหนดงบประมาณ
ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ท่านประธานสภา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

บัดนี้ถึงเวลาที่คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนืออีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือจึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่าน ได้ทราบถึงสถานะการคลังตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2559 ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2559 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 56,757,983.83 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 23,355,679.46 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 20,573,334.81 บาท

1.1.4 รายการที่ได้กักเงินไว้แบบกักหนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.1.5 รายการที่ได้กักเงินไว้โดยยังไม่ได้กักหนี้ผูกพัน จำนวน 4 โครงการ รวม 565,846.00 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณ ในปีงบประมาณ 2559 ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2559

(1) รายรับจริง จำนวน 27,940,706.22 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	417,930.96 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	94,396.60 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	422,622.30 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	จำนวน	0.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	51,000.00 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	18,188,499.36 บาท
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	จำนวน	8,766,257.00 บาท

(2) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุดอกเบี้ยสงฆ์ จำนวน 15,001,930.00 บาท

(3) รายจ่ายจริง จำนวน 21,093,402.98 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	1,310,959.00 บาท
งบกลาง	จำนวน	6,522,844.00 บาท
งบกลาง	จำนวน	3,060,873.19 บาท
งบกลาง	จำนวน	6,869,738.20 บาท
งบกลาง	จำนวน	0.00 บาท
งบกลาง	จำนวน	3,328,988.59 บาท

(4) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุดอกเบี้ยสงฆ์ จำนวน 12,952,626.00 บาท

(5) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

(6) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม 0.00 บาท

กำหนดวงงบประมาณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอกเหนือ

อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

	รายรับจริง ปี 2558	ประมาณการ ปี 2559	ประมาณการ ปี 2560
รายได้จัดเก็บ			
หมวดภาษีอากร	564,854.94	431,000.00	430,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	159,398.40	100,000.00	143,800.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	490,854.04	551,000.00	551,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	0.00	0.00	0.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	150,680.00	52,500.00	103,000.00
หมวดรายได้จากทุน	0.00	0.00	0.00
รวมรายได้จัดเก็บ	1,365,787.38	1,134,500.00	1,227,800.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	21,078,128.31	18,365,500.00	22,372,200.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	21,078,128.31	18,365,500.00	22,372,200.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	25,430,865.00	14,500,000.00	22,400,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25,430,865.00	14,500,000.00	22,400,000.00
รวม	47,874,780.69	34,000,000.00	46,000,000.00

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ อำเภอเวียงสา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
วัน พุธ ที่ ๒๖ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

.....

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายเสกสรรค์ เพชรดุก	นายก อบต.ตะกุกเหนือ	ประธานกรรมการ
๒	นส.บุษยา ดวงอรุณ	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓	นายปณณวิชัย ยืนยาว	รองปลัด อบต.	กรรมการ
๔	นส.อารีรัตน์ วิชญวุฒิกุล	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕	นางเกวริน เกตุวิเชียร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖	นายดุรงค์ ชุมแก้ว	นายช่างโยธา รก. ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๗	พ.จ.ท.ชวโรจน์ ช่วยหนู	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เลขานุการฯ ที่ประชุมพร้อมแล้ว เชิญ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม โดยมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุม รายละเอียดตามระเบียบวาระต่อไป

ประธานคณะกรรมการฯ ขอดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระที่แจ้งให้ทราบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.ตะกุกเหนือ รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ประธานคณะกรรมการฯ ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล

ตะกุกเหนือ ที่ ๑๘๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ในการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อจัดทำ วิเคราะห์ ทบทวน
ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภา
ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ
ของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลตะกุกเหนือ เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อไป โดยถือ
ปฏิบัติตามข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๓๗)
พ.ศ.๒๕๕๙ และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุ
ราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๔๗ และแก้ไข
เพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙ และระเบียบ หนังสือสั่งการที่
เกี่ยวข้อง จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลัง
ของพนักงานที่จะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า เชิญเลขานุการรายงาน

เลขานุการฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มี
วัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนา
กำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้
สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย
พิจารณาและคาดคะเนว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้
อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะ
เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและ
เป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด
และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งขณะนี้ครบกำหนด
รอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐
แล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการ
พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งในการ
จัดทำครั้งนี้ ได้รวมเอาแผนอัตรากำลังของพนักงานจ้างเข้ามารวมในแผนนี้ด้วยเหมือน
กรอบอัตรากำลังครั้งที่ผ่านมา ก่อนจะพิจารณารายแผนอัตรากำลัง กระทบในนาม
เลขานุการจึงได้ขอแจ้งค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตรากำลังเดิม และภาระค่าใช้จ่ายในปี
๒๕๖๑ ที่ยังไม่มีเปลี่ยนแปลง ให้ท่านพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณา
ซึ่งสรุปคิดภาระค่าใช้จ่ายในปี ๒๕๖๑ รอบ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ โดยมี จำนวน ๓๗
ตำแหน่ง แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๑๙ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ๑๖ พนักงาน
จ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ตามกรอบเดิมดังนี้

-กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ เดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด ๑๑								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.-ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
		กองช่าง (๑๕)						
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓๗	๔๓	๔๓	๔๓	+๖			

-โดยคิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วน
ตำบลและพนักงานจ้าง ตามกรอบอัตรากำลังเดิม มีรายละเอียดค่าใช้จ่าย ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑เม.ย.๖๐) ค่าตอบแทน)	เงินเดือน (๑)	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น	ค่าใช้จ่ายรวม
					๒๕๖๑	๒๕๖๑
๑	นางสาวบุษยา ดวงอรุณ ปลัด อบต.	ต้น	๓๔,๑๑๐ (๔,๐๐๐)	๔๕๗,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๐,๖๔๐
๒	นายปณณวิชัย อินยาว รองปลัด อบต.	ต้น	๒๗,๔๘๐ (๓,๕๐๐)	๓๗๑,๗๖๐	๑๒,๕๖๐	๓๘๔,๓๒๐
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)					
๓	นางสาวอารีรัตน์ วิชญภูมิกุล หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๒๖,๙๘๐ (๓,๕๐๐)	๓๖๕,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๓๗๘,๓๖๐
๔	พ.จ.ท.ชวโรจน์ ช่วยหนู	ชก.	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๓๑๑,๖๔๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๐ *	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐
	งานการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม					
๖	นักวิชาการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.	ปก./ชก.	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐
๗	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	๐
๘	ครู		๐	๐	๐	๐
๙	ครู		๐	๐	๐	๐
๑๐	ครู		๐	๐	๐	๐
	งานนโยบายและแผน					
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.		๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
	งานบริหารทั่วไป					
๑๒	นางจีรนันท์ เอกสุวรรณ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๕,๙๐๐	๑๙๐,๘๐๐	๗,๖๘๐	๑๙๘,๔๘๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑เม.ย. ๖๐) (เงินประจำ ตำแหน่ง ค่าตอบแทน)	เงินเดือน	ภาระค่าใช้จ่าย	
					ที่เพิ่มขึ้น	ค่าใช้จ่ายรวม
					๒๕๖๑	๒๕๖๑
๑๓	นายคมพจน์ พิกุลทอง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๙,๙๗๐	๑๑๙,๖๔๐	๔,๘๐๐	๑๒๔,๔๔๐
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ งานนโยบายและแผน	-		๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐
๑๕	นางสุวภัทร ไชยกุล ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	๑๐,๘๙๐	๑๓๐,๖๘๐	๕,๒๘๐	๑๓๕,๙๖๐
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (๙ อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป งานบริหารทั่วไป		๐	๐	๐	๐
๑๗	นางสาวอุมารินทร์ ทิมทอง นักการภารโรง	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายกิตติศักดิ์ เพชรรัตน์ คนงานทั่วไป กองคลัง (๐๔)	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางเกวริน เกตุวิเชียร ผู้อำนวยการกองคลัง งานการเงินและบัญชี	ต้น	๒๘,๕๖๐ (๔,๐๐๐)	๓๘๔,๗๒๐	๓๓,๔๔๐	๓๙๘,๑๖๐
๒๐	นางสาวดวงพร สังข์เทพ นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๓๑๑,๖๔๐
๒๑	นางสาวชุติมา โสภา เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๔๐	๘,๘๘๐	๒๐๗,๗๒๐
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	ปง./ชง.	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างตามภารกิจ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐
๒๔	นางสาวอนุสรุา ทองใหญ่ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	-	๙,๗๘๐	๑๑๗,๓๖๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐
๒๕	นางสาวจันทิมา ประชุม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑,๑๒๐	๑๓๓,๔๔๐	๕,๔๐๐	๑๓๘,๘๔๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑เม.ย. ๖๐) (เงินประจำ ตำแหน่ง ค่าตอบแทน)	เงินเดือน	ภาวะค่าใช้จ่าย	
					ที่เพิ่มขึ้น ๒๕๖๑	ค่าใช้จ่ายรวม ๒๕๖๑
	กองช่าง (๐๕)					
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร					
๒๗	นางตุรงค์ ชุมแก้ว นายช่างโยธา	ชง.	๑๙,๕๘๐	๒๓๙,๙๖๐	๙,๓๖๐	๒๔๙,๓๒๐
๒๘	นางชาลิสา วาดนัม เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๖,๙๒๐	๒๐๓,๐๔๐	๙,๒๔๐	๒๑๒,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร					
๒๙	ผู้ช่วยนาย ช่างโยธา	-	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑๓๘,๐๐๐
	รวม					
				๖,๐๑๔,๓๔๐	๒๐๓,๑๐๐	๖,๒๑๗,๔๔๐

ปลัด อบต.

เบื้องต้นได้สรุปและวิเคราะห์ภาวะค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตรากำลังเดิม เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการได้พิจารณา โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ ของแต่ละส่วนราชการเพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในอนาคต ระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานและคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในปีนี้มีส่วนราชการใดที่มีภาระงานเพิ่มขึ้น และมีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนดที่ และขอมอบให้นักทรัพยากรบุคคล ได้ชี้แจงรายละเอียดในส่วนข้อเกี่ยวข้องต่อไป

เลขานุการฯ

-มีส่วนราชการใดที่มีความประสงค์ขอปรับปรุง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เปลี่ยนแปลง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ขอให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นและแสดงปริมาณงาน เพื่อให้คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณา เชิญหัวหน้าสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัดมีปริมาณงานในปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้น และบางภารกิจหน้าที่บางตำแหน่งยังไม่มีตำแหน่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาปฏิบัติงาน คือ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งมีแนวทางสั่งการให้ท้องถิ่นปฏิบัติเชิงรุกในด้านสาธารณสุข และสาธารณสุข ประกอบกับ อบต.ตะกุกเหนือ มีพื้นที่ขอบเขตรับผิดชอบกว้าง ดังนั้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง แก้ปัญหาได้ทันที่ที่ สำนักปลัดจึงขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ		
		ก่อน ๓ ปี(๕๘)	ก่อน ๒ ปี(๕๙)	ก่อน ๑ ปี(๖๐)
	-การจัดทำเอกสารหนังสือโต้ตอบเกี่ยวข้อง	๔๕	๕๐	๖๐
	-ร่างการจัดทำโครงการ/แผนงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒	๒
	-งานควบคุมการออกปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัย	๓๐	๓๕	๔๐
	-งานประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการรักษาความสงบและการป้องกันภัย	๓๐	๔๐	๔๐
	-งานตั้งจุดบริการนักท่องเที่ยวเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	๓	๓	๓
	-งานฝึกอบรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๐	๔๐	๔๕
	-งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร	๖๐	๖๕	๗๐
	-งานช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ได้รับภัยต่างๆ เช่น อุทกภัย วัตภัย	๑๗	๑๗	๒๕
	-งานรักษาความสงบเรียบร้อยของอบต.ตะกุกเหนือ	๑๗	๑๗	๒๐
	-งานสงเคราะห์ผู้ประสบวาตภัย	๑๒	๑๗	๒๐
	-งานสงเคราะห์ผู้ประสบอัคคีภัย	๑๒	๒๐	๓๐
	-งานสงเคราะห์ผู้ประสบอุบัติเหตุ	๑๒	๓๐	๔๐
	-งานส่งเสริมและพัฒนา อปพร.	๑๒	๑๗	๒๐
	-การจัดทำแผนการป้องกันภัยธรรมชาติ	๑	๒	๒
	รวม	๒๘๒	๓๕๕	๔๑๗

๒. ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		
		ก่อน ๓ ปี(๕๘)	ก่อน ๒ ปี(๕๙)	ก่อน ๑ปี(๖๐)
๑	- งานวางแผนสาธารณสุข	๒๕	๓๐	๔๕
	- งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ	๑๗	๒๕	๓๐
	- งานอาหารปลอดภัย	๓๐	๓๐	๓๐
	- งานสาธารณสุขมูลฐาน	๑๗	๑๗	๑๗
	- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๓๐	๔๐	๔๐
	- งานสร้างเสริมสุขภาพ	๑๗	๒๐	๓๐
	- งานอาชีวอนามัย และโรคจากการประกอบอาชีพ	๑๗	๓๐	๓๐
	- งานระบาดวิทยา งานเฝ้าระวังสอบสวนโรค	๑๗	๒๐	๔๕
	- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	๑๗	๑๗	๑๗
	- งานกิจกรรมสาธารณสุข	๑๗	๒๐	๓๐
	- งานสุขาภิบาลโรงงาน	๒๕	๓๐	๔๐
	- งานข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์	๒๔	๔๐	๔๐
	- งานตรวจสอบสถานประกอบการ สวมอาหาร	๓๐	๓๕	๓๕
	- งานตรวจบำบัด กำจัดน้ำเสีย	๑๗	๑๗	๒๔
	-งานขนถ่ายปฏิภูลขยะมูลฝอย งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย	๓๐	๓๐	๓๕
	รวม	๓๓๐	๔๐๑	๔๘๘

๓. ตำแหน่งคนงานทั่วไป งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒ อัตรา

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		
		ก่อน ๓ ปี(๕๘)	ก่อน ๒ ปี(๕๙)	ก่อน ๑ ปี(๖๐)
๑	-การจัดทำเอกสาร และ ส่งหนังสือ -งานควบคุมเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร -จัดสถานที่งานตั้งจุดบริการนักท่องเที่ยวเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ -การเก็บข้อมูลพื้นฐานช่วยเหลือผู้ที่ได้รับภัยต่างๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย -การสำรวจช่วยเหลือผู้ประสบภัย เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย -สนับสนุนช่วยเหลืองานรักษาความสงบเรียบร้อยของอบต.ตะกุก เหนือ -ป้องกันอัคคี ช่วยดับเพลิง รายงานความเสียหายเบื้องต้นให้ศูนย์ฯ ทราบ -เก็บข้อมูลการสำรวจพื้นที่เสี่ยง จาก อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย -จัดสถานที่อบรมโครงการ/แผนป้องกันสาธารณภัย แก่หน่วยงาน หมู่บ้าน -รับคำร้องทั่วไป เกี่ยวกับงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย -ตรวจเช็คอุปกรณ์ช่วยเหลือให้พร้อมใช้งาน	๕๐ ๕๕ ๓ ๑๒๐ ๒๐ ๒๐ ๑๒ ๔๐ ๒ ๑๔๐ ๒๔๐	๖๐ ๖๕ ๓ ๑๕๐ ๒๕ ๒๐ ๒๐ ๒๐ ๔๐ ๒ ๑๕๐ ๒๔๐	๖๐ ๗๐ ๓ ๑๖๐ ๒๕ ๒๐ ๒๐ ๒๐ ๔๕ ๒ ๑๖๐ ๒๔๐
	รวม	๗๐๒	๗๗๕	๘๐๕

๕. ตำแหน่งคนงานทั่วไป งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑ อัตรา

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		
		ก่อน ๓ ปี(๕๘)	ก่อน ๒ ปี(๕๙)	ก่อน ๑ ปี(๖๐)
๑	-งานจัดทำเอกสารทางราชการ รับ - ส่งหนังสือ -สนับสนุนงานป้องกันโรคติดต่อ -จัดทำข้อมูลการออกตรวจสถานที่ประกอบการต่าง ๆ -งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลขยะและมูลฝอย -การกำจัดสิ่งปฏิกูลขยะและมูลฝอย -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๗๕ ๒๕ ๘๐ ๑๕๐ ๑๘๐	๙๐ ๒๕ ๙๐ ๒๐๐ ๒๒๐	๑๐๐ ๓๐ ๑๐๐ ๒๔๐ ๒๔๐
	รวม	๕๑๐	๖๒๕	๗๑๐

-การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ เนื่องจาก เป็นตำแหน่งว่างเดิมที่ว่างนาน และ เพื่อภาระค่าใช้จ่ายในงานบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับแนวทางของระเบียบบริหารบุคคลใหม่ ที่จะเกิดขึ้นในการปรับจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานชั่วคราว งานบริหารทั่วไป

๖. ตำแหน่งพนักงานชั่วคราว งานบริหารทั่วไป

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		
		ก่อน ๓ ปี(๕๘)	ก่อน ๒ ปี(๕๙)	ก่อน ๑ ปี(๖๐)
๑	ชั่วคราวส่งเอกสารภายในอำเภอ	๖๐	๖๐	๕๕
๒	ชั่วคราวส่งเอกสารภายนอก ในจังหวัด	๑๘๐	๑๒๐	๘๕
๓	บำรุงรักษาดูแลรถยนต์ให้พร้อมใช้งาน	๓๐	๒๐	๓๐
๔	ปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัย และการป้องกันภัย	๑๒๐	๑๐๐	๑๐๐
๕	ปฏิบัติงานอื่นที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย			
	รวม	๓๙๐	๓๐๐	๒๗๐

ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับ ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติเชิงรุก ออกปฏิบัติงาน พื้นที่ เช่นงานแผนที่ภาษี งานอื่นที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ดังนั้น กองคลัง ขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม ในส่วนของ ตำแหน่งคนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) โดยมีรายละเอียด ลักษณะงานและปริมาณงาน ดังนี้

๑. ตำแหน่งคนงานทั่วไป งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒ อัตรา

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		
		ก่อน ๓ ปี(๕๘)	ก่อน ๒ ปี(๕๙)	ก่อน ๑ปี(๖๐)
๑	-งานจัดทำเอกสารทางราชการ ส่งหนังสือ ที่เกี่ยวข้องกับงานคลัง	๑๒๐	๑๘๐	๒๔๐ *
	-งานจัดเก็บรวบรวมเอกสารการเบิกจ่าย/ หลักฐานการจ่ายเงิน	๒	๒	๔
	-การบันทึกข้อมูลจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่	๒๐๐	๒๕๐	๒๘๐
	-ลงบันทึกข้อมูลแผนที่ภาษีปฐมภูมิ	๑๘๐	๒๐๐	๒๗๐
	-การบันทึกข้อมูลจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน	๙๕	๑๒๐	๑๒๐
	-การบันทึกข้อมูลการจัดเก็บภาษีป้าย	๑๐๐	๑๓๐	๑๕๐
	-ปิดประชาสัมพันธ์ ประกาศสอบราคา จัดเก็บภาษีนอกสถานที่	๑๒๐	๑๕๐	๑๕๐
	- ผู้ช่วยในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่างๆ	๙๐	๑๐๐	๑๒๐
	-เบิกจ่ายการวัสดุของส่วนราชการผู้สั่งซื้อ	๔๐	๕๕	๖๐
	-จัดเตรียมและสำเนาเอกสาร	๑๘๐	๒๑๐	๒๕๐
	-การจัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอย และเก็บข้อมูลสถิติครัวเรือนที่ชำระค่าธรรมเนียม	๓,๘๐๐	๔,๑๐๐	๔,๔๑๖
	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย			
	รวม	๔,๙๒๗	๕,๔๙๗	๖,๐๖๐

ประธานคณะกรรมการ เชิญคณะกรรมการทุกท่าน
 การจะกำหนดกรอบอัตรากำลังควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์
 ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.ตะกุกเหนือ
 ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ก็ขอให้ทุกส่วนราชการนำข้อมูลมาวิเคราะห์

ปลัด อบต. ตามที่ส่วนราชการได้แจ้งรายละเอียดลักษณะ ปริมาณงาน เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งใหม่
 และยุบเลิกตำแหน่งไปแล้วนั้น เพื่อให้สามารถพิจารณารายละเอียดของกรอบ
 อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกัน
 พิจารณาความเหมาะสม เพื่อไม่ให้กระทบต่อการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ
 ที่จะต้องใช้ในแต่ละปี ที่ประชุมจะขอมติคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง

มติที่ประชุม เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบตำแหน่งตามสำนักปลัด เสนอ กำหนดตำแหน่ง
 เพิ่ม จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา และยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และกองคลัง
 กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งคนงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

ปลัด อบต. เมื่อได้วิเคราะห์ตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แล้วนั้น ต่อไป ให้ส่วนราชการใน
 สังกัด พิจารณา ภาระค่าใช้จ่ายตามตำแหน่งเดิม ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม และยุบเลิก
 ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ต่อไป

เลขานุการ ตามที่ได้มีมติเห็นชอบให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่ง
 ตามที่คณะกรรมการได้มีมติตามกรอบแล้ว เลขานุการในฐานะผู้รับผิดชอบขอแจ้ง
 รายละเอียดภาระค่าใช้จ่าย ตามแผนอัตรากำลัง ที่คณะกรรมการได้มีมติ นั้น โดยมีภาระ
 ค่าใช้จ่าย ดังนี้

๑.) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มี
 อัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๓๘,๑๑๐	๔๕๗,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๓๐,๙๘๐	๓๗๑,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐

๒.) สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๐,๔๘๐	๓๐๕,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญ การ	๑	๒๔,๙๗๐	๒๔๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๔.	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๖.	ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๔	-	-	-	-	-
๗.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๙๐๐	๑๙๐,๘๐๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐
๘.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๙,๙๗๐	๑๑๙,๖๔๐	๔,๘๐๐	๕,๐๕๐	๕,๒๘๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๘๘๐	๑๓๐,๖๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๐.	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๒.	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๙	-	-	-	-	-

๓. ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการยุบเลิกตำแหน่งว่างเดิม ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๐

๔) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๓ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๔๗,๙๐๐	๒๔๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๒.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๔๗,๙๐๐	๒๔๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓.	คนงานทั่วไป	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐

๑.) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๓๒,๐๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๑๒๐	๑๓๓,๔๔๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๙,๗๘๐	๑๑๗,๓๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐

๒.) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	คณงานทั่วไป	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐

๓.) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑๖,๙๒๐	๒๐๓,๐๔๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐
๔.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

- คิดคำนวณเงินเดือนค่าจ้างที่ปรับเพิ่มตามหลักเกณฑ์คิดเป็นร้อยละของงบประมาณตามหลักเกณฑ์ระเบียบที่กำหนด ดังนี้

รายการ	พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓
- ค่าใช้จ่ายตามภาระกรอบอัตรากำลัง พนักงาน / พนักงานจ้าง	๗,๒๓๕,๘๘๐	๗,๔๖๑,๗๘๐	๗,๖๙๐,๕๖๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%	๑,๔๔๗,๑๗๖	๑,๔๙๒,๓๕๖	๑,๕๓๘,๑๑๒
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น	๘,๖๘๓,๐๕๖	๘,๙๕๔,๑๓๖	๙,๒๒๘,๖๗๒
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๑๗.๙๘	๑๗.๖๖	๑๗.๓๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานปี ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕	๔๘,๓๐๐,๐๐๐	๕๐,๗๑๕,๐๐๐	๕๓,๒๕๐,๗๕๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

- ปลัด อบต. จากปีที่ผ่าน ๆ มา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ยังไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากบางตำแหน่งทำงานไม่ตรงกับสายงานปฏิบัติ ด้วยเหตุไม่มีตำแหน่งเพียงพอในการปฏิบัติ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ โดยภาพรวมแล้ว เห็นว่าอัตรากำลังสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของ อบต.ตะกุกเหนือ ที่คำนวณแล้วข้างต้น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ อยู่ที่ร้อยละ ๑๗.๙๘ ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งคิดจากฐานข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๑ ดังนี้ เห็นว่าการกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ข้างต้นนี้ มีสอดคล้องกับการกิจและหน้าที่แล้ว ซึ่งมีจำนวนไม่มากและก็ไม่ไม่น้อยจนเกินไป
- ประธานคณะกรรมการ มีใครจะเพิ่มเติมอะไรบ้างมั๊ย หากไม่มีก็ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- มติที่ประชุม เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามฝ่ายเลขานุการ
- เลขานุการฯ ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ต่อไป
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
- ประธานคณะกรรมการ มีใครจะเสนอเรื่องอื่นๆในวาระนี้หรือไม่
- ที่ประชุม -ไม่มี-
- ประธานคณะกรรมการฯ เมื่อไม่มี ขอบปิดการประชุม
- ปิดประชุมเวลา เวลา ๑๑.๕๐ น.

(ลงชื่อ) พ.จ.ท.....ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ชวโรจน์ ช่วยหนู)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเสกสรรค์ เพชรตุก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

๑๗/๑๖/๒๕๖๑
๒๗/๑๖/๒๕๖๑

สำนักปลัดฯ
 ส่วนการคลัง
 ส่วนโยธา

อนุมัติ. ตระกุกเหนือ
เลขรับที่ ๑๕๓
วันที่ ๒๗/๑๖/๒๕๖๑
เวลา ๑๐.๐๐ น.



ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/๗ ๕๗๕๑

ศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ถนนต่อนนท อำเภอมืองสุราษฎร์ธานี
สฎ ๘๔๐๐๐

๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้น อำเภอเกาะสมุย และอำเภอเกาะพะงัน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๗๕๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐
สิ่งที่ส่งมาด้วย มติ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐

ตามที่จังหวัดแจ้งว่า สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้จังหวัดเร่งรัด
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จังหวัด แล้วแต่กรณี
พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยจังหวัดกำหนดให้
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พร้อมเอกสาร
ที่เกี่ยวข้องให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดแล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อจะได้
ตรวจสอบและพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการ
ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี (จำนวน ๙๗ แห่ง) โดยได้
คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. แล้วมีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล
ทุกแห่งดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบ
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑.๑) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกิน
ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

(๑.๒) ดำเนินการประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่องค์การ
บริหารส่วนตำบลเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัด ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดและมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การกำหนดส่วนราชการและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

(๑.๓) ดำเนินการประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ใน
ส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ข้อ (๑.๒) และตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เสนอต่อ
ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ยกเว้น ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีมติไม่เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่ง
โดยรายละเอียดตามบัญชีเอกสารฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้

(๑.๔) ดำเนินการ

สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐
เรื่อง การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของ อบต.
(ส่งพร้อมหนังสือ ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๗๔๑๑ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐)

ที่	อบต.	อำเภอ	มติ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๑	อบต.มะขามเตี้ย	เมืองฯ	- เห็นชอบให้ อบต.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ อบต. เสนอต่อ ก.อบต. จังหวัด
๒	อบต.บางใบไม้	เมืองฯ	- เห็นชอบให้ อบต. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ อบต. เสนอต่อ ก.อบต. จังหวัด
๓	อบต.บางโพธิ์	เมืองฯ	- เห็นชอบให้ อบต. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ อบต. เสนอต่อ ก.อบต. จังหวัด
๔	อบต.บางไทร	เมืองฯ	- เห็นชอบให้ อบต.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ อบต. เสนอต่อ ก.อบต. จังหวัด
๕	อบต.บางชนะ	เมืองฯ	- เห็นชอบให้ อบต. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ อบต. เสนอต่อ ก.อบต. จังหวัด
๖	อบต.คลองน้อย	เมืองฯ	- เห็นชอบให้ อบต. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ อบต. เสนอต่อ ก.อบต.จังหวัด
๗	อบต.คลองฉนาก	เมืองฯ	- เห็นชอบให้ อบต. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ อบต. เสนอต่อ ก.อบต.จังหวัด
๘	อบต.ท่าทองใหม่	กาญจนดิษฐ์	- เห็นชอบให้ อบต.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ อบต. เสนอต่อ ก.อบต.จังหวัด
๙	อบต.ทุ่งกง	กาญจนดิษฐ์	- เห็นชอบให้ อบต. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ อบต. เสนอต่อ ก.อบต.จังหวัด
๑๐	อบต.ตะเคียนทอง	กาญจนดิษฐ์	- เห็นชอบให้ อบต.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ อบต. เสนอต่อ ก.อบต.จังหวัด
๑๑	อบต.ทุ่งรัง	กาญจนดิษฐ์	- เห็นชอบให้ อบต. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ อบต. เสนอต่อ ก.อบต.จังหวัด

ที่	อบค.	อำเภอ	มติ ก.อบค.จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๔๕	อบต คลองฉนวน	เวียงสระ	- เห็นชอบให้ อบต ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ อบต. เสนอต่ ก อบต.จังหวัด
๔๖	อบต ตะกั่วเหนือ	วิภาวดี	- เห็นชอบให้ อบต ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ อบต เสนอต่ ก อบต จังหวัด
๔๗	อบต ตะกั่วใต้	วิภาวดี	- เห็นชอบให้ อบต ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ อบต เสนอต่ ก อบต จังหวัด