



แผนอัตราจ้าง ๓ ปี  
พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)



## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ ๔๐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหารงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยปรับปรุงระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น จากระดับต้น เป็นระดับกลาง) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ  
สิงหาคม ๒๕๖๕

# สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปัญหและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๕๒



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายธีรพล ขวัญพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

## ๑. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติ ตามประกาศ ก.อบต. ที่กำหนด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ขึ้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้อง 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 ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ ๔๐ พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่

๒.๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

๒.๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ สามารถควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

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

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

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

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

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ สำหรับการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ในครั้งนี้ เป็นการดำเนินการตามขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ ๔๐ พ.ศ.๒๕๖๓ ข้อ ๒๒๗ วรรคสอง ซึ่งกำหนดไว้ว่า สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการหลักตาม (๓), (๔), (๕) และ (๖) ให้เสนอขอ กำหนดได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กรณีที่ยังไม่กำหนดเป็นส่วนราชการหลักให้พิจารณา กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน ประกอบกับหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว๒๗๑ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ และหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว๓๖๙๖ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีความครบถ้วน สมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จึงได้นำ ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ ดังนี้

### ๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

#### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

ตำบลตะกุกเหนือ เป็น ๑ ใน ๒ ตำบล ของอำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตำบลตะกุกเหนือ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๓๗๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๓๕,๖๒๕ ไร่

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

##### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

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

##### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มี ๒ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อนและฤดูฝน

##### ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย

##### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในตำบลตะกุกเหนือมีแหล่งน้ำธรรมชาติอยู่หลายแห่ง แต่ส่วนใหญ่จะต้น เข็มมีน้ำไม่เพียงพอต่อการใช้ในการเกษตร โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง เดือนกุมภาพันธ์ถึงกรกฎาคม ดังนั้น ในช่วงนี้ เกษตรกรจะได้รับความเดือดร้อน พี่พมผลทางการเกษตรจะได้รับความเสียหายยกเว้นเกษตรกรที่อาศัยอยู่ใกล้ ๆ บริเวณแม่น้ำคลองยันที่มีน้ำใช้ตลอดทั้งปี

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลตะกุกเหนือ ประกอบด้วยหมู่บ้าน จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน

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

## ๓. ประชากร

### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรมีจำนวนทั้งสิ้น ๙,๖๒๘ คน

## ๔. สภาพทางสังคม

### ๔.๑ การศึกษา

การศึกษาในพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือ ประกอบด้วย

๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ แห่ง ดังนี้

ที่	สถานศึกษา	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
๑.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่านหญิง	๓๘ คน	๓ คน
๒.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทพนิมิตร	๑๖ คน	๑ คน
๓.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองวาย	๒๓ คน	๑ คน
๔.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองใส	๓๔ คน	๒ คน
๕.	พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองมุย	๓๓ คน	๑ คน
	รวม	๑๗๒	๑๑

**๒) โรงเรียนระดับประถมศึกษา** โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือ

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

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

**๔.๒ สาธารณสุข**

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

**๔.๓ อาชญากรรม**

คดีอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มี ๑๔๐ คดี

**๔.๔ ยาเสพติด**

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

**๔.๕ การสังคมสงเคราะห์** องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ดังนี้

ประเภทเบี้ยยังชีพ	จำนวน
ผู้สูงอายุ	๑,๑๐๖
ผู้พิการ	๑๔๑
ผู้ป่วยเอดส์	๘

## ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ในพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือโดยส่วนใหญ่ยังเป็นถนนลูกรัง สำหรับถนนลาดยาง และถนน คสล. มีรายละเอียด ดังนี้

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

### ๕.๒ การไฟฟ้า

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

### ๕.๓ การประปา

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

#### ๕.๔ โทรศัพท์

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

#### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง
- ขนส่งเอกชน จำนวน ๗ แห่ง
- ร้านอินเทอร์เน็ต จำนวน ๑ แห่ง
- อินเทอร์เน็ตตำบล จำนวน ๑ แห่ง (อบต.)
- อินเทอร์เน็ต กสทช. จำนวน ๑ แห่ง (บ้านคลองใส)

### ๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร ประชากรในตำบลตะกุกเหนือประกอบอาชีพการเกษตรเป็นหลัก ประมาณร้อยละ ๕๘.๐๗ โดยมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน มะพร้าว เงาะ มังคุด ทุเรียน ลองกอง กาแฟ มะนาว สลัด กัญชงน้ำว่า กัญชงหอม มะละกอ

๖.๒ การประมง ประชากรในตำบลตะกุกเหนือประกอบอาชีพด้านการประมง จำนวน ๑๐๙ ราย มีพื้นที่เลี้ยงทั้งหมด ๖๒.๔๕๖๙ ไร่

๖.๓ การปศุสัตว์ ตำบลตะกุกเหนือมีการปศุสัตว์ คือ การเลี้ยงโค เลี้ยงสุกร เลี้ยงเป็ดและเลี้ยงไก่

๖.๔ การบริการ มีร้านบริการตัดผม/เสริมสวย ๒๐ แห่ง อยู่ช่อมรถ ๔ แห่ง ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ ๑๐ แห่ง ร้านล้างอัดฉีด ๓ แห่ง และมีรีสอร์ทในพื้นที่ ๑ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว ตำบลตะกุกเหนือมีสถานที่ท่องเที่ยว ได้แก่ อุทยานแห่งชาติแก่งกรุง , ลานน้ำคลองยัน, น้ำตกบางจำ, น้ำตกโกกกา , ม่านผาซึ่ม , ผาไทรน้อย , จุดชมวิวยะลอมอก , ตโปทาววัน , ดอกบัวผุด

๖.๖ อุตสาหกรรม ตำบลตะกุกเหนือไม่มีอุตสาหกรรมในพื้นที่

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ ตำบลตะกุกเหนือ มีผู้ประกอบการด้านต่างๆ ดังนี้

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

กลุ่มอาชีพในตำบล ได้แก่ กลุ่มเพาะเห็ด กลุ่มทำปลาตุกร้า กลุ่มทอผ้า กลุ่มแปรรูปอาหาร กลุ่มเลี้ยงปลาตุกร้า กลุ่มเลี้ยงไก่ไข่ และกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

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

## ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

### ๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรในพื้นที่ตำบลตะกุกเหนือ นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙.๖๓ ศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๐.๑๓ และศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๐.๒๓

### ๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

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

### ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

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

### ๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

#### มีผลิตภัณฑ์โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

๑. ร้านขนมเบี๊ยะสองกิตติ บ้านสีแดง (นางผกาพรรณ หิตช่วย)	หมู่ที่ ๑๖
๒. สมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร (นายนันทพงศ์ เสาวพงศ์) เทพนมิตร ๑,๒	หมู่ที่ ๑๑
๓. กลุ่มทอผ้าพื้นเมืองบ้านท่าหนูงิ (นางประไพ ระเบิด)	หมู่ที่ ๑
๔. ผักปลอดภัยอำเภอวิภาวดี	หมู่ที่ ๑๒
๕. กลุ่มแม่บ้าน บ้านตะกุก (นางพรรณณี สุวรรณเสน) เครื่องแกง/ไส้กรอก	หมู่ที่ ๓

## ๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

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

๘.๒ ป่าไม้ ในพื้นที่อยู่ในเขตป่าไม้อุดมสมบูรณ์ สภาพป่าไม้ส่วนใหญ่เป็นป่าดงดิบชื้น ประมาณ ๙๘ เปอร์เซ็นต์

๘.๓ ภูเขา ยอดเขาที่สำคัญ ได้แก่ เขาหลังคาคึก เขาสูง เขาชี้ขัน เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยและหากินของสัตว์ป่าชนิดต่างๆ

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ พื้นที่ตำบลตะกุกเหนือมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์หลายแห่ง ซึ่งเหมาะแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

## ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

๒.๑ วิสัยทัศน์ “พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจมั่นคง ส่งเสริมการศึกษา นำพาชุมชนเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

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

### ๒.๓ เป้าประสงค์

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

### ๒.๔ ตัวชี้วัด

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

## ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

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

## ๒.๖ กลยุทธ์

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

## ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีจุดยืนทางยุทธศาสตร์ คือ “พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น พัฒนาเศรษฐกิจ การศึกษา และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน”

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

พัฒนาเศรษฐกิจ หมายถึง การทำให้รายได้ที่แท้จริงต่อคนเพิ่มขึ้นติดต่อกันเป็นเวลานาน เพื่อให้ประชาชนส่วนใหญ่มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้นการพัฒนาเศรษฐกิจ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

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

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

#### ๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี ยุทธศาสตร์จังหวัด กลุ่มจังหวัด รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และแผนพัฒนาภาคใต้

### ๓. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

#### (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### สภาพปัญหา

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

##### ความต้องการ

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

#### (๒) ด้านเศรษฐกิจ

##### สภาพปัญหา

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

##### ความต้องการของประชาชน

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

**(๓) ด้านสังคม****สภาพปัญหา**

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

**ความต้องการของประชาชน**

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

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

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

**ความต้องการของประชาชน**

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่ม อาสาอื่น ๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดบริการนอกพื้นที่ให้ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก

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

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

**ความต้องการของประชาชน**

- จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติและส่งเสริมการปลูกป่า
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- จัดทำแผนส่งเสริมการท่องเที่ยวเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- รมรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- รมรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรู้จักคัดแยกขยะก่อนทิ้ง

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

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

**ความต้องการของประชาชน**

- จัดหาและสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนและสื่อประกอบการสอนต่างๆ ให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- สรรหาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน
- จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงศิลปวัฒนธรรมประเพณีประจำปี อาทิ วันลอยกระทง วันสงกรานต์ ฯลฯ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและ สนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึด กรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองใน ท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และ กฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

### ๕.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

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

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

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓)) ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ ต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

**การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคต  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p><b>๑. ระบบการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ</li> <li>- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน</li> <li>- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล</li> <li>- มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ</li> </ul> <p><b>๒. ระบบข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ</li> </ul> <p><b>๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่</li> <li>- ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง</li> </ul> <p><b>๔.การเงิน/งบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	<p><b>๑. ระบบการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ตามไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน</li> <li>- พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีขนาดใหญ่ ทำให้การดูแลเข้าถึงยาก</li> <li>- ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร</li> <li>- ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม</li> </ul> <p><b>๒.ระบบข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีบุคลากรไม่เพียงพอ</li> </ul> <p><b>๔.การเงิน/งบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา</li> </ul>
<p><b>๕. ศักยภาพของชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ กลุ่มอาชีพ</li> </ul> <p><b>๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร</li> <li>- มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว</li> </ul>	<p><b>๕. ศักยภาพของชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนในตำบลส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่</li> <li>- มีกลุ่ม ไม่ทุกหมู่บ้าน สมาชิกน้อย</li> </ul> <p><b>๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ (SWOT ANALYSIS)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีพื้นที่เหมาะกับการเพาะปลูกทางการเกษตร</li> <li>- มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ</li> <li>- มีแหล่งน้ำที่อุดมสมบูรณ์ เช่น มีแม่น้ำคลองยันไหลผ่านเป็นระยะทางประมาณ ๒๗ กิโลเมตร และแหล่งน้ำธรรมชาติอื่นๆ อีกหลายสาย</li> <li>- มีการวางแผนจัดกิจกรรมในแผนดำเนินงานทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้นที่เหมาะสม</li> <li>- มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการประชาชนและบริการประชาชนช่วงพักกลางวันและนอกเวลาราชการ</li> <li>- มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารและระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนทางอินเทอร์เน็ตอย่างกว้างขวาง</li> <li>- บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน มีความคล่องตัวในการทำงาน</li> <li>- มีการวางแผนที่ชัดเจน มีบุคลากรที่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ทำงานอย่างมีระเบียบ กฎหมายที่ชัดเจน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีงบประมาณที่จำกัดจึงทำให้บางโครงการไม่สามารถดำเนินการโครงการได้ตามแผน</li> <li>- อัตราค่าจ้างบุคลากรในองค์กรว่างหลายตำแหน่ง ไม่สามารถสรรหาได้เนื่องจากเป็นพื้นที่ห่างไกล</li> <li>- ไม่มีระบบการจัดการเพื่อรองรับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์</li> <li>- ประชาชนขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน</li> <li>- ปัญหาสังคมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่น ปัญหาเสพติดการตั้งครุภัก่อนวัยอันควร ความรุนแรงในครอบครัว</li> <li>- ขาดการบริหารจัดการที่ดีด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- รัฐบาลได้กำหนดนโยบายสำคัญ โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่ชัดเจน เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ Thailand ๔.๐ และมีการลงทุนพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมทำให้เกิดโอกาสในการพัฒนาระดับพื้นที่</li> <li>- มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้าสู่พื้นที่ ทำให้ประชาชนมีอาชีพ เสริมมีรายได้เพิ่มขึ้น</li> <li>- ระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว</li> <li>- มีรถโดยสารประจำทาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระเบียบ กฎหมายที่ไม่ชัดเจนทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและการตรวจสอบ</li> <li>- เส้นทางคมนาคม ลำบาก ทำให้เพิ่มต้นทุนในการขนส่ง</li> <li>- ตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรมีจำกัด ขาดอำนาจการต่อรอง</li> <li>- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ซึ่งต้นทุนการผลิตสูง</li> <li>- การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภูมิอากาศ และความรุนแรงของภัยพิบัติต่างๆ</li> <li>- การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าว ทำให้แย่งงานคนไทย และต้องดูแลการป้องกันและควบคุมโรค</li> </ul>

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

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

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ด้านการพัฒนาเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

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

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

### ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

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

### ๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

### ๓. กองช่าง

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป

### ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน

โดยตามกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันจะเห็นว่ามีความเหมาะสม

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะกุกเหนือ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดทำกองการเจ้าหน้าที่) การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหา เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

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

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

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

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

มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป

๔. **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วน ตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานควบคุมภายใน</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานบันทึกข้อมูล</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี*</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ และระเบียบ</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>๑.๔ งานนิติการ</li> <li>๑.๕ งานบริการสาธารณสุข</li> <li>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>๑.๘ งานพัฒนาชุมชน</li> </ol>	<p><b>** เพื่อให้ เป็นไปตาม ปร ะ ก า ศ ก.อบต.เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่าง อื่น ข อ ง อ ง ค์ ก า ร บริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓</b></p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ</li> <li>- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน</li> <li>- งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา</li> <li>- งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>- งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul>		
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกา</li> <li>- งานการเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานทะเบียนคุมบัญชีและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน</li> <li>- งานจดทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์		
<b>๓. กองช่าง</b> <b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน - งานข้อมูลก่อสร้าง <b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานระบายน้ำ - งานผังเมือง - งานแผนที่และสำรวจ <b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ	<b>๓. กองช่าง</b> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> <b>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
	<b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

#### ๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๒
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๑๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ส่วนราชการ</b>	<b>กรอบ อัตรากำลัง เดิม</b>	<b>กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า</b>			<b>อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด</b>			<b>หมายเหตุ</b>
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>								
๑๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๒
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๕. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๑๗. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๔. คนงาน	๒	๒	๒	๒				
<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๒๕. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รายงาน ก.อบต.)
๒๖. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๒๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๙. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๓๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	
๔	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๕	กองช่าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ปรับปรุง ระดับตำแหน่ง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>ส่วนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)</b>																
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔	งานบริหารงานบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖	งานนิติการ	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๗	งานบริหารงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๙	งานบริการสาธารณสุข	ปง.	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๐	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ค่าแรง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑๐	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา พนักงานครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองไผ่	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม		
๑๑	ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองววย		๑	-	-	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๑๒	ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าหนูง		๑	๑	-	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๑๓	ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทพนิมิต		๑	๑	-	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๑๔	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ งานพัฒนาชุมชน		๑	-	-	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน งานบริหารงานทั่วไป		๑	๑	๒๔๑,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๒๔๑,๕๖๐	๒๔๑,๕๖๐	(๒๐,๑๓๐)			
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าหนูง		๑	๑	๑๔๘,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๔๘,๕๖๐	(๑๒,๓๘๐)			
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		

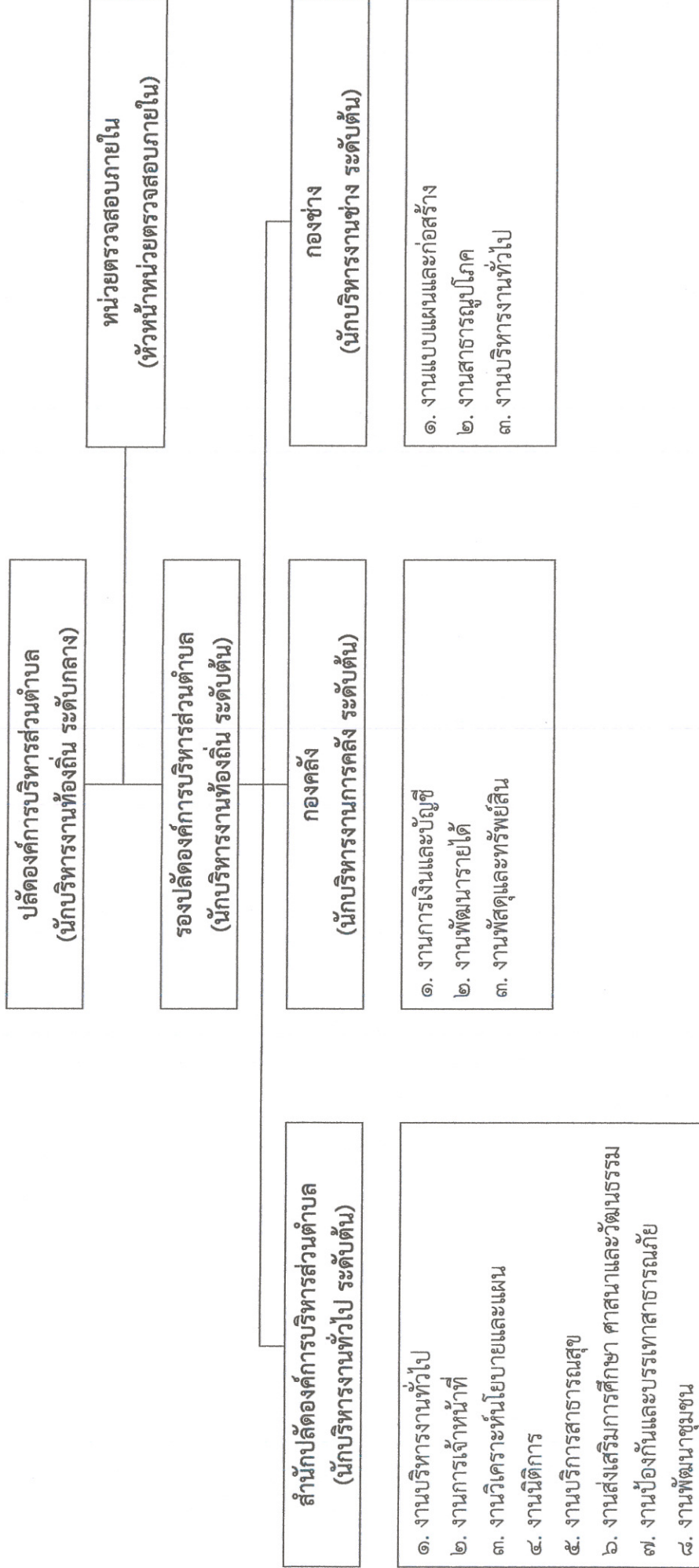
ที่	ชื่อสถาบัน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ยรวม(๔)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ค่าแรง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
๒๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองไผ่ ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทพนิมิตร์ ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองมูข ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองมูข ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทพนิมิตร์ ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	ภารโรง คนงาน	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
๒๘	งานบริการรถโดยสารสุข คนงาน	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
๒๙	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย คนงาน	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
๓๐	คนงาน	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																
๓๑	พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) งานบริหารเงินและบัญชี	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๕๑๐,๕๒๐ (๓๗,๕๒๐)
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐)
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐)

ที่	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๔	งานพัสดุและทรัพย์สิน เจ้าพนักงานพัสดุ งานพัสดุและทรัพย์สิน	ป.ง.	๑	๑๕๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๓,๒๓๐)
๓๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑	๑๕๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๓,๒๓๐)
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ งานพัสดุและทรัพย์สิน		๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๐๔๐	(๑,๕๐๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๗๖๐	๕,๗๖๐
๓๘	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๐,๐๐๐)
๓๙	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๐,๐๐๐)
<b>กองช่าง (๑๕)</b>																				
๔๐	พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต.น.	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๙๓,๖๐๐	๔๔๙,๖๐๐	๕๖,๐๐๐
๔๑	นายช่างโยธา งานบริหารงานทั่วไป	ช.ง.	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๘,๙๖๐	(๑๐,๐๐๐)
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๓๘,๑๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๕,๔๐๐)

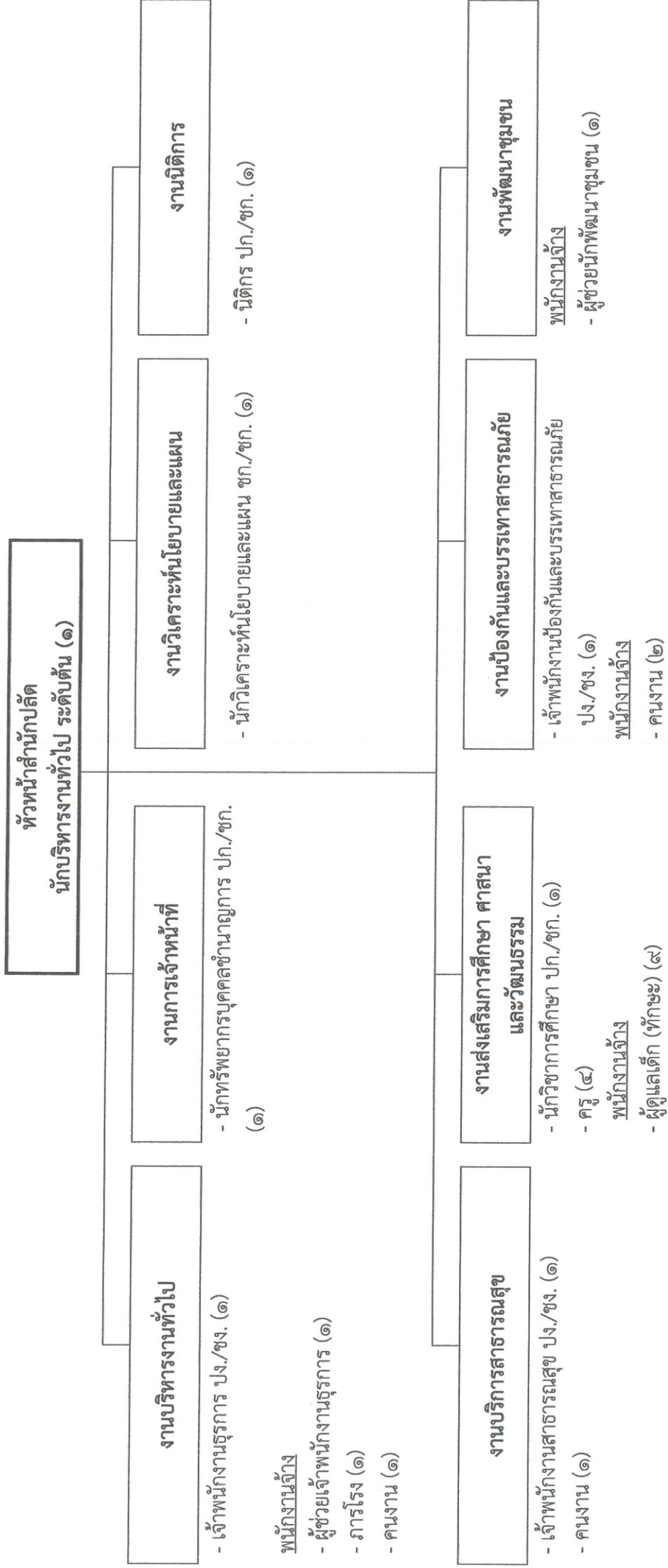


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ



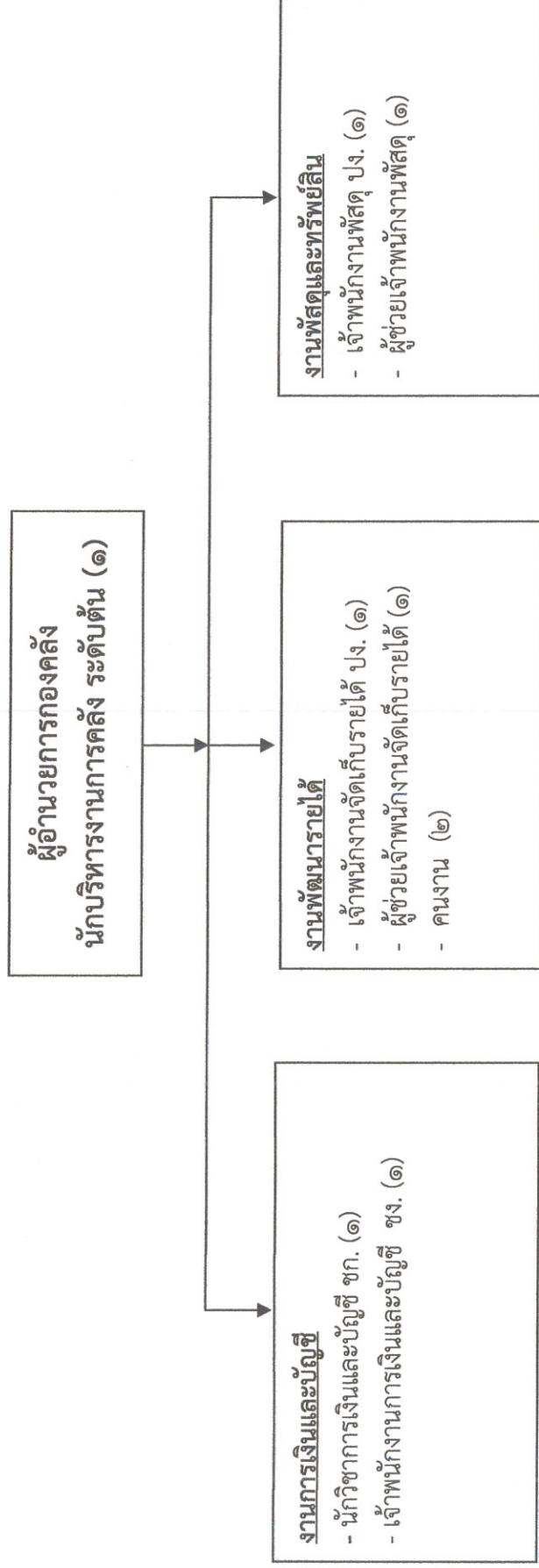
## โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)						พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	วิชาการ			ทั่วไป									
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.							
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๔	-	-	๒	๙	๕	๒๘

## องค์การบริหารส่วนตำบลประเพณี

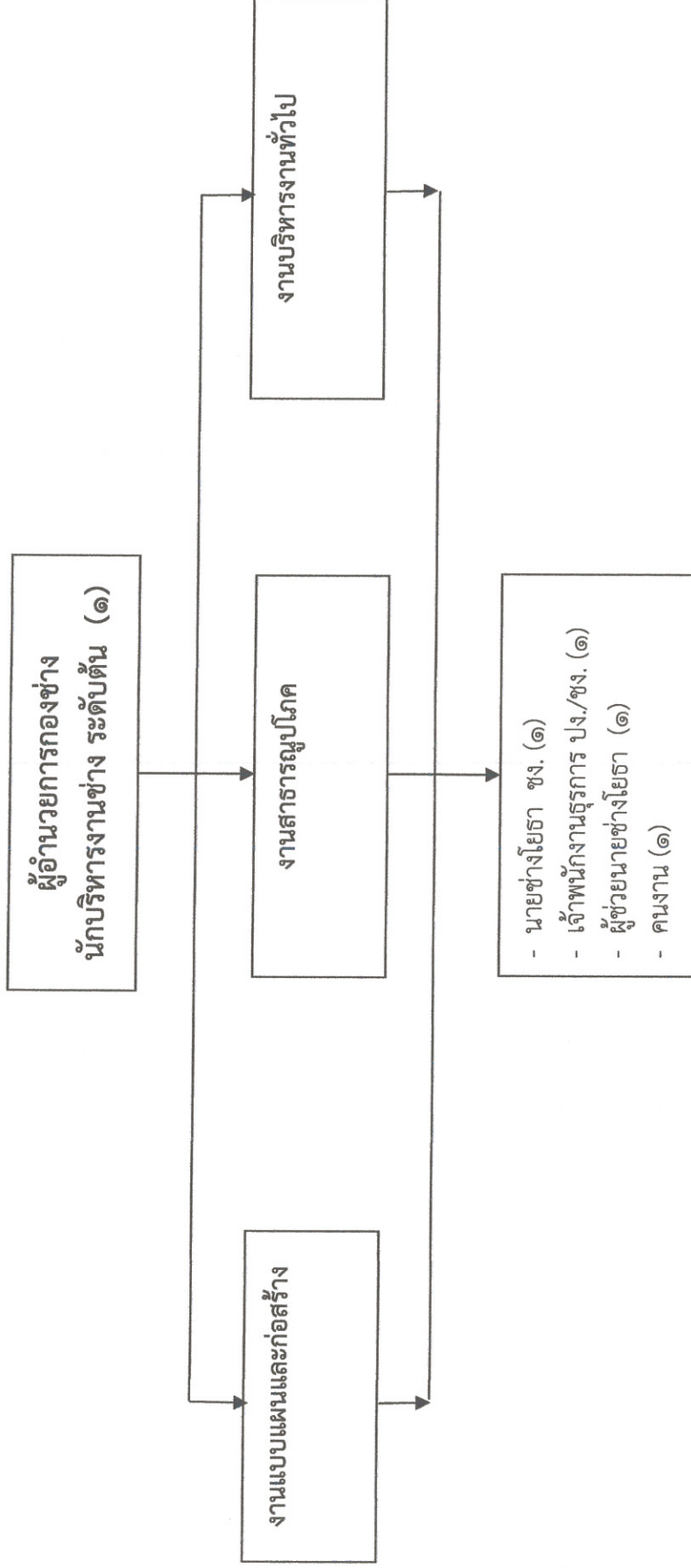
### โครงสร้าง กองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวมทั้งหมด	
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป		
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.						ชง.
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	-	๒	๒	๙

## องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ

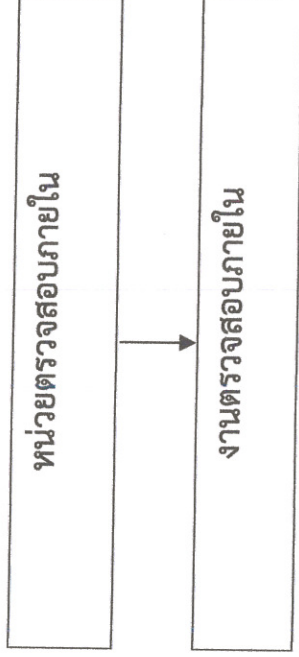
### โครงสร้าง กองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างพิเศษ	ลูกจ้างประจำ	รวมทั้งสิ้น			
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป												
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ชค.	ชป.	ชอ.	ชง.							ปง.		
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	๑	๑	๑	๕

## องค์การบริหารส่วนตำบลประเทษภูมิ

### โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ประเภท จำนวน	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทัศนศึกษา)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คู่มือฯ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด	
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป	ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คู่มือฯ)							พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทัศนศึกษา)
	สูง	กลาง	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	-ว่าง-	-	๒๗-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๑๖,๐๕๐
๒	นายบุญวิทย์ ยืนยาว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๘,๓๒๐ (๓๔,๑๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๓	นางสาวสุกิดา ไกรวงศ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๘,๘๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๘๐๐
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>												
๔	นางสาวรวานุช จิยาเพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๗-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๗-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
<b>พนักงานช่างตามภารกิจ</b>												
๕	นายคมพจน์ พิกุลทอง	ปวช. (ช่างกล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๔๘,๕๖๐ (๑๒,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๕๖๐
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>												
๖	นางสาวเรวดี พงศ์ประพันธ์	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗	นางสาวอรณี พรหมคนตรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>งานนครชัยรินทร์</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๘	นางชยลิสลา วาดมี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๗-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๘	นางสาวอุษิมา สอนสม	รัฐศาสตร์บัณฑิต	ป.ก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ป.ก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
<b>งานนิติการ</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๑๐	นางสาวปวีตา เพ็ชรรัตน์	นิติศาสตร์บัณฑิต	ป.ก.	นิติกร	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ป.ก.	นิติกร	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
<b>งานบริหารสาธารณสุข</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๑๑	นายบรรพต เพ็ชรเมธี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	ป.ง.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ป.ง.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	๑๕๘,๗๖๐	-	-	๑๕๘,๗๖๐
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>												
๑๒	นางสาวรัชสิมา อินทร์ร้อย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขาวิชา การตลาด)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๑๓	นายวีระวัฒน์ ทิมชำนาญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา ช่างโยธา)	ป.ง.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ป.ง.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>												
๑๔	นายเจษฎา วีโรจน์	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายมาดอล ขายู	นิติศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
งบดำเนินงานชุมชน												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๖	นางจรรย์นธ์ เอกสุวรรณ	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๑,๕๖๐ (๒๐,๓๓๐x๑๒)	-	-	-	๒๔๑,๕๖๐
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๗	-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
พนักงานครู												
๑๘	สพด.บัวบานคลองไผ่	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๐	ครู	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	(ว่างเต็ม) (เงินอุดหนุน)
๑๙	สพด.บัวบานคลองวาง	ครุศาสตร์บัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๑	ครู	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๐	สพ.บัวบานหนองสูง	ครุศาสตร์บัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๒	ครู	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๑	สพด.บัวบานเทพนิมิต	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๓	ครู	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	(ว่างเต็ม) (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๒	นางสาวบุษยามณี นวลแก้ว	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๓	นางสาวรุ่งรัตน์ เรืองรงค์	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๔	สพด.บัวบานคลองวาง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๕	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
<b>สมทบบ้านคลองใส</b>												
๒๖	นางพิชญกรณ์ สังขวิสิทธิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๗	นาง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
<b>สมทบบ้านพรหมนิมิตร</b>												
๒๘	นางจิงกร เดชสิทธิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
<b>สมทบบ้านคลองมู</b>												
๒๙	นางสาวศรีญา บุญศิลป์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๐	นางสาวอุษรินทร์ พัฒนพ่วง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
<b>กองคลัง</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๓๓	นางกรรณ เกตุวิเชียร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓๐-๔-๒๑๖๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๒๗-๓๐-๔-๒๑๖๒-๐๐๑	ผู้ชำนาญการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๕๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๕๗,๕๒๐
<b>งานบริหารเงินและบัญชี</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๓๒	นางสาวดวงพร สังข์เทพ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๗-๓๐-๔-๓๒๑๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๗-๓๐-๔-๓๒๑๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	๔๐๙,๓๒๐
๓๓	นางสาวชุติมา โสภ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗-๓๐-๔-๔๒๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชง.	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	๒๗-๓๐-๔-๔๒๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๘๐,๔๕๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	๒๘๐,๔๕๐
<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๓๔	นางสาวสุกัญญา พลายแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗-๓๐-๔-๔๒๑๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง.	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๒๗-๓๐-๔-๔๒๑๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง.	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	๑๕๘,๗๖๐
<b>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</b>												
๓๕	นางสาวอินทิรา รัตนาดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขา การเงินธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
<b>งานที่พัฒนาขยายได้</b>											
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๓๖	นางสาวอนุสรฯ ทองใหญ่	บัญชีบัณฑิต	๖๗-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	๑๕๘,๗๖๐
<b>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</b>											
๓๗	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๑๓๘,๐๐๐
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>											
๓๘	นายไกรณฤทธิ์ สิมกลิ่น	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นางสาวสมใจเอง ศรีโตด	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๑๐๘,๐๐๐
<b>กองช่าง</b>											
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๔๐	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
<b>งานแบบแผนและก่อสร้าง</b>											
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๔๑	นายสุรงค์ ชุมแก้ว	ปวส. (ช่างสำรวจ)	๖๗-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๓๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	๓๓๘,๙๖๐
<b>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</b>											
๔๒	นายชิตสิริรงค์ ลิขณิษฐ	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)	-	๑๕๒,๒๐๐
<b>งานสหวิชาชีพ</b>											
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>											
๔๓	นางสาวพนิดา เล้าผา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>											
๔๔	นายสุทธิพล ตাঁคองเพชร	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	๑๓๘,๑๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๕	- ว่าน -	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจภัยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน Application Line facebook และเว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๓.๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๓.๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓.๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๕. การสอนงานให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๓.๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๓.๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จะยึดถือ ปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดี ต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการ หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบล ตะกุกเหนือ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง



#### ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

\*\*\*\*\*

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำ ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

#### ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง สถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ของความ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

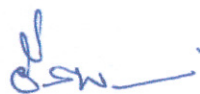
(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามกฎหมายหรือ ข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามประกาศนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นใน จรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายธีรพล ขวัญพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

# ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ  
ที่ ๓๕๓/๒๕๖๕

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน  
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์  
ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไข  
เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี  
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗)  
พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่  
๒๒ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่  
ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ จำนวน ๔๕ อัตรา รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายธีรพล ขวัญพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้นอื่น ๆ
งานวินัยระบบนโยบายและแผน												
พนักงานส่วนตำบล												
๔	นางสาววิจิตา สอนสม	รัฐศาสตรบัณฑิต	ปก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ปก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
งานนิติการ												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๐	นางสาววริศรา เพ็ชรรัตน์	นิติศาสตรบัณฑิต	ปก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ปก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
งานวิเทศสัมพันธ์												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๑	นายบรรพต เพ็ชรเมธี	วิทยาศาสตรบัณฑิต	ป.ง.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ป.ง.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๗๖๐
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๒	นางสาวรังสิมา อินทร์โรย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขาวิชา การตลาด)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๓	นายวีระวัฒน์ ภิรมย์กาญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา ช่างโยธา)	ป.ง.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ป.ง.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๔	นายเจษฎา วิโรจน์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายมงคล ชาญ	นิติศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๖	นางจรรย์นันทน์ เอกสุวรรณ	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน					๒๔๑,๕๖๐ (๒๐,๑๓๐x๑๒)			๒๔๑,๕๖๐
<b>งานส่งเสริมการศึกษา, ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๑๗	ว่าง		๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา			๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา				๓๕๕,๓๒๐
<b>พนักงานครู</b>												
๑๘	สพด.บ้านคลองไผ่ ว่าง		๒๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๐	ครู			๒๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๐	ครู				(ว่างเต็ม) (เงินอุดหนุน)
๑๙	สพด.บ้านคลองขวาง นางวงษ์ภรณ์ พลกุล	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๑	ครู			๒๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๑	ครู				(เงินอุดหนุน)
๒๐	สพด.บ้านท่ามะขาม นางศุภรัตน์	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๒	ครู			๒๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๒	ครู				(เงินอุดหนุน)
๒๑	สพด.บ้านเทพนิมิตร์ ว่าง		๒๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๓	ครู			๒๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๓	ครู				(ว่างเต็ม) (เงินอุดหนุน)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๒	สพด.บ้านท่ามะขาม นางสาวปฏิภาดา นวลแก้ว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก				ผู้ดูแลเด็ก				(เงินอุดหนุน)
๒๓	นางสาวรุ่งรัตน์ เรืองรงค์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก				ผู้ดูแลเด็ก				(เงินอุดหนุน)
๒๔	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก				ผู้ดูแลเด็ก				(ว่างเต็ม)
๒๕	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก				ผู้ดูแลเด็ก				(ว่างเต็ม) (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๖	สมทบ บัณฑิตสงฆ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๗	นางสาวปัทมาพร แก้วบ้านดอน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๘	สมทบ บัณฑิตสงฆ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๙	นางสาวสร้อยญา บุญศิริศิลป์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๐	นางสาวอุไรรินทร์ ทิมบัวทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๑	นางกรีน เกตุวิเชียร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต.น.	๒๗-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต.น.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๕๒๐
งานนครเงินและบัญชี												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๒	นางสาวดวงพร สังข์เทพ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๒๗-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๔๐๘,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๘,๓๒๐
๓๓	นางสาวสุติมา โสภะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๒๗-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๒๘๐,๕๕๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๕๕๐
รวมพัสดุและทรัพย์สิน												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๔	นางสาวสุกัญญา พลายแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๒๗-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๗๖๐
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
๓๕	นางสาวอินทิรา ระเบียบดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขา การเงินธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
<b>งานพิมพ์ขยายได้</b>											
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๓๖	นางสาวอนุสรฯ ทองใหญ่	บัญชีบัณฑิต	๖๗-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๕๘,๓๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	๑๕๘,๓๖๐
<b>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</b>											
๓๗	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๑๓๘,๐๐๐
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>											
๓๘	นายไกรณฤทธิ์ ลินกลิ่น	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นางสาวรสโรจน์ ศรีเลิศ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๑๐๘,๐๐๐
<b>กองช่าง</b>											
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๔๐	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.น.	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.น.	๓๗๖,๖๐๐ (๓๑,๓๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐	(ว่างเต็ม) ๔๒๘,๖๐๐
<b>งานแบบแผนและก่อสร้าง</b>											
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๔๑	นายดุรงค์ ชุ่มแก้ว	ปวส. (ช่างสำรวจ)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๑๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๑๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๓๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	๓๓๘,๙๖๐
<b>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</b>											
๔๒	นายชิตสิทธิ์ ลีทิพย์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)	-	๑๒๒,๒๐๐
<b>งานสหกรณ์</b>											
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>											
๔๓	นางสาวพณิตา โสภิต	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>											
๔๔	นายสุทธิพล ตักคเพชร	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	๑๓๘,๑๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินที่อื่น ๆ	
หน่วยงานส่วนตำบล												
๔๕	-ว่าง-		๖๗-๓-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	๖๗-๓-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐



(นายธีรพล ขวัญพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ**  
**เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ**

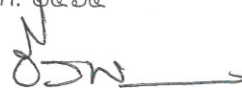
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>						
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>						
๓.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๖.	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๗.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	ว่าง
๘.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๙.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	
๑๐.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	
๑๑.	ครู	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๐	ว่าง
๑๒.	ครู	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๑	
๑๓.	ครู	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๒	
๑๔.	ครู	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๓	ว่าง

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๑๕.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๗.	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้มีทักษะ	-	๙	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๑๘.	ภารโรง	-	-	๑	-	
๑๙.	คนงาน	-	-	๔	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>						
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>						
๒๐.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๒๑.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๒๒.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
๒๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	
๒๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๒๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๒๗.	คนงาน	-	-	๒	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>						
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>						
๒๘.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	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	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๓๑.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๓๒.	คนงาน	-	-	๑	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>						
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>						
๓๓.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ว่าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายธีรพล ขวัญพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ

