

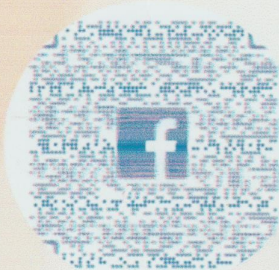


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ปรับปรุง ครั้งที่ ๒

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เรียบร้อยแล้ว นั้น

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

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) 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 โดยมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมีในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ เพื่อรองรับและให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ ต่อ ประชาชน เกิด ผล สัม ฤ ธิ์ ต่ อ ภ า ร กิ จ ต าม อ ำ น า จ หน้ า ที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ

ตุลาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	(๒)
๑.หลักการและเหตุผล.....	๑
๒.วัตถุประสงค์.....	๒
๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๕
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๐
๖.ภารกิจหลักและภารกิจรอง.....	๑๔
๗.สรุปปัญหา.....	๑๕
๘.โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๖
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๔
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๘
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๓
๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๓๗
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๓๘
๑๔.ภาคผนวก.....	๓๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป นั้น

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 ประกอบกับ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหารงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) 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. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา ตำแหน่ง ใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน โครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนด ตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบมีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลตะกบ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลตะกบ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ เป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตาม ภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การ จัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้ รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลตะกบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ

รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง Work Process ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ Relative information มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรือ งานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่ พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะส่งผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาตามมามากกว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุของราชการ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม Right Jobs มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง Effective Man Power Planning Framework นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง Work process จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ Process Re-engineer อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

๑) มีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่อบต.ที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๒๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ อบต.ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ อบต.ก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหากับชุมชน

๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ อบต.จึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ อบต.ก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหากับชุมชน

๓) การประปา ของอบต. ตะกบ ได้โอนไปให้หมู่บ้านเกือบทุกหมู่บ้านแล้ว ทำให้สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๙๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ ปัญหาน้ำกร่อยเนื่องจากติดชายทะเล และไม่มีแหล่งน้ำดิบในการผลิตประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่นทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก ประปาของอบต.ยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบันอบต.ยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสามารถที่จะจัดหา น้ำดิบสำหรับผลิตประปาให้ชุมชนได้ การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในพื้นที่ การพิจารณาโครงการต่างๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้น อบต.ก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนาสามปีเพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่ที่มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ปัญหาคือ มีจำนวน ๑๐ ครัวเรือน ที่ยังต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การแก้ปัญหาคืออบต.ได้มีโครงการซ่อมแซมบ้านคนจน แต่งบประมาณมีจำกัดถ้ามีงบประมาณที่มากกว่านี้อบต.ก็จะดำเนินการให้ได้ ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน ในชุมชนที่ไม่มีน้ำดื่มสะอาดสำหรับบริโภค การแก้ปัญหาเบื้องต้นคือประชาสัมพันธ์ให้มีการปิดฝาภาชนะให้มิดชิดและมีที่กรองน้ำฝนหรือการต้มน้ำให้เดือดก่อนเก็บไว้ดื่ม

(๒) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ ๗๐ เช่น ปลูกมันสำปะหลัง พารา มะพร้าว นาข้าว ปลูกสัตว์ ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร และมีรายได้จากสัตว์เลี้ยงไม่มาก ประชากรในตำบลตะกบ ประมาณร้อยละ ๓๐ % มีอาชีพทางการประมงขนาดเล็กชายฝั่ง คนอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีมีอาชีพและรายได้ ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ชุมชนในเขต อบต.บางชุมชนส่วนมากมีอาชีพค้าขาย มีห้างร้าน ร้านค้า ทำให้มีรายได้มากจากการค้าขาย ซึ่งภาวะเศรษฐกิจของอบต.จึงไม่เท่ากัน แต่ปัญหาก็คือ รายได้เฉลี่ยต่ำกว่าคนละ ๓๐,๐๐๐ บาทต่อปีร้อยละ ๗๕ ไม่มีการเก็บออม

สาเหตุเป็นเพราะว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง ประชากรมีพื้นที่ในการทางเกษตร บางพื้นที่ภาวะฝนทิ้งช่วง มีพื้นที่ในการทำเกษตรน้อย การขยายตัว อบต.ได้จัดโครงการเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งอบต.ได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อุดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

(๓) การวิเคราะห์ข้อมูลสังคม

ด้านแรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๖๐ โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

ด้านสุขภาพและสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหาคือ อบต.และหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน มีเพียง ๑ ราย เท่านั้น ที่ไม่ตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การให้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้อบต.พยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

ด้านการศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหา คือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ ได้ การแก้ปัญหของอบต. ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในหับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าในพื้นที่ตำบลตะกอบมีทั้งศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลามในพื้นที่อบต. จึงมีการจัดกิจกรรมทางศาสนาพุทธและอิสลาม ประชากรในเขตอบต.ให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหา คือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหของอบต.คือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน แอโรบิคแดนส์ งานประเพณี เป็นต้น

ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน วิธีการแก้ปัญหของอบต.ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่

อย่างจำกัด คือได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

ด้านยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในชุมชนของอบต. จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรไชยาได้แจ้งให้กับอบต.ทราบนั้นพบว่า ในเขตอบต.มีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของอบต.ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหของอบต.สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ อบต.ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

(๔) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ของอบต.ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ และชายทะเลพื้นที่ทำการประมงชายฝั่งตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น การแก้ไขปัญห อบต.ได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการคัดแยกขยะในพื้นที่ ติดตั้งจุดรับซื้อขยะในพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

(๕) ด้านการเมือง - การบริหาร

อบต.ได้จัดตั้งชุมชนในเขตอบต. มีทั้งหมด ๕ ชุมชน แต่ละชุมชนมีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชน ๙ คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของอบต. ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี. มีจุดที่น่าสังเกตคือ มีการย้ายเข้าย้ายออกช่วงที่จะมีการเลือกตั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา นายกเทศมนตรี โดยเฉพาะ การคัดเลือกผู้ใหญ่บ้าน การแก้ไขปัญหของอบต.คือ ขอความร่วมมือ ผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและให้รายงานอำเภอทราบ การณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอบต.ก็ได้พยายามแก้ไข โดยเรื่องจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตอบต. ในการจัดทำแผนพัฒนาอบต. จากผลการประชุมทุกครั้งที่อบต.จัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้อบต.ดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาอบต. นอกจากนี้ อบต.ได้จัดโครงการอบรมศึกษา ดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. อสม. และกรรมการชุมชน โครงการอื่นๆ สำหรับประชาชน อีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาอบต.ให้เจริญเท่าเทียมกับอบต.อื่นๆ และอบต. มีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีอัตรากำลังพนักงานอบต.จำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การเกษตรก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตที่ดี ควบคู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และวัฒนธรรมท้องถิ่น”

ยุทธศาสตร์

อบต.ตะกรบ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป้าหมายที่มุ่งหมายคือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

๒.๑ เป้าประสงค์

๑. คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น
๒. ประชาชนมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานอย่างเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. ระบบการศึกษา การกีฬาและสาธารณสุขขั้นพื้นฐานในตำบลดีขึ้น
๔. ประชาชนมีปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประชาชน
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๖. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๗. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้และการประกอบอาชีพพัฒนาด้านการเกษตรอย่างครบวงจร
๘. ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๑๐. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมความน่าอยู่

๒.๒ ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตอบต.มีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๒) ในเขตอบต.มีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๗๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๘๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขตอบต.ร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๒๐
- ๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๑๐ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ชุมชนในเขตอบต.ร้อยละ ๘๐ น่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๘) การบริหารจัดการของอบต.มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๗๐

๒.๓ ค่าเป้าหมาย

๑. คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น
๒. ประชาชนมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานอย่างเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. ระบบการศึกษา การกีฬาและสาธารณสุขขั้นพื้นฐานในตำบลดีขึ้น
๔. ประชาชนมีปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประชาชน
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๖. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

๗. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้และการประกอบอาชีพพัฒนา

การเกษตรอย่างครบวงจร

๘. ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙. ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๑๐. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมความน่าอยู่

๒.๔ กลยุทธ์

๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

๒) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๓) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๔) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๕) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

๖) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๗) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๘) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๙) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๐) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย จัดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๑) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒.๕ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณูปโภคสาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดี

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่นและปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลตะกอบ โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณูปโภคสาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดี

ซึ่งในแต่ละยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ของยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๘ ของยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ และ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ของยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ของยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี และยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ของยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานีและเชื่อมโยงต่อเนื่องยุทธศาสตร์ในระดับอื่น ๆ จนถึงยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการปกครองส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก

SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็งของการพัฒนา

๑. มีหาดทรายที่ทอดยาวถึง ๓ หาดด้วยกัน ได้แก่ หาดทรายแก้ว หาดนิคม หาดนายอำเภอ ที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงได้
๒. มีชายฝั่งและป่าชายเลนที่เหมาะสมแก่การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชนิดต่าง ๆ และเป็นแหล่งอนุบาลพันธุ์สัตว์น้ำและสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศได้
๓. มีโครงข่ายถนนที่เชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้าน และระหว่างตำบลต่างๆ จำนวนหลายสาย ทำให้มีความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง
๔. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเหมาะแก่การปลูกปาล์มน้ำมันและทำการเกษตรแขนงต่างๆ และการเลี้ยงสัตว์ชนิดต่าง ๆ
๕. ประชาชนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของทางราชการเป็นอย่างดี และมีการรวมกลุ่มเป็นกลุ่มอาชีพต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

จุดอ่อนของการพัฒนา

๑. สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินทราย และดินเปรี้ยวไม่เอื้ออำนวยต่อการปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของภาคใต้ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ทูเรียน มังคุด เงาะ ลองกอง ฯลฯ
๒. เส้นทางคมนาคมยังไม่มีความสะดวกและคล่องตัวเท่าที่ควรเนื่องจากถนนส่วนใหญ่เป็นถนนดินลูกรัง
๓. ไม่มีแหล่งน้ำจัด ขนาดใหญ่ในพื้นที่ ทำให้ขาดแคลนนํ้าอุปโภค-บริโภค ช่วงหน้าแล้ง และไม่มีน้ำใช้เพื่อการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ตลอดทั้งปี
๔. การติดต่อสื่อสารยังไม่สะดวก เนื่องจากยังไม่มีโทรศัพท์บ้านให้บริการ สำหรับโทรศัพท์มือถือก็ไม่ค่อยมีสัญญาณในบางพื้นที่
๕. ไม่มีย่านการค้า และการลงทุนทางธุรกิจที่สำคัญ ทำให้ไม่เกิดการจ้างงานการลงทุนและการสร้างงานสร้างรายได้

๖. ทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลและระบบนิเวศชายฝั่ง ถูกทำลายลงอย่างรวดเร็ว และไม่มีมาตรการในการป้องกันและควบคุมที่เข้มแข็ง

๗. ประชาชนยังขาดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการผลิต การแปรรูปการเงิน-การบัญชี-การบริหารจัดการ และการตลาด และยังขาดการรวมกลุ่มอย่างเข้มแข็งและจริงจัง

๘. ขาดแคลนงบประมาณและบุคลากร เนื่องจากเป็นอบต.ขนาดเล็ก ในส่วนของบุคลากรที่มีอยู่ก็ยังขาดความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายตามแผนการกระจายอำนาจ

โอกาสของการพัฒนา

๑. นโยบายของรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับระบบเศรษฐกิจชุมชนหรือเศรษฐกิจฐานราก การผลิตสินค้าเกษตรการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว, การพัฒนาสินค้าพื้นบ้าน (OTOP) และการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง,การพัฒนาตามยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข, โครงการ SML

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคใต้ตอนบน กลุ่มที่ ๑ (สุราษฎร์ธานี ,ชุมพร ,ระนอง) และยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดสุราษฎร์ธานี มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อเป็นศูนย์กลาง

การขนส่งสินค้าระหว่างประเทศฝั่งอันดามัน-อ่าวไทย ,ศูนย์กลางการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรครบวงจร และศูนย์กลางการท่องเที่ยวของภูมิภาค ,การเป็นเมืองน่าอยู่

๓. มีการกระจายอำนาจและถ่ายโอนภารกิจ หน้าที่ งบประมาณ และกำลังคนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

๔. รัฐบาลมีนโยบายผลิตพลังงานทดแทน (ไบโอดีเซล) และจังหวัดสุราษฎร์ธานี มียุทธศาสตร์การพัฒนาให้จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นเมืองปาล์ม

ปัญหา/อุปสรรคของการพัฒนา

๑. ผลผลิตสินค้าเกษตรมักมีต้นทุนการผลิตสูง แต่ขายได้ราคาต่ำ และไม่มีความแน่นอน ในเรื่องราคา จึงมีโอกาสดำเนินการได้น้อย

๒. การแปรรูปสินค้าเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า หรือการผลิตสินค้า ในปริมาณมากๆ ต้องใช้เงินลงทุนสูง และใช้ทักษะความชำนาญพอสมควรซึ่งเกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรายย่อย จึงไม่มีความพร้อม

๓. มีภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากมายหลายด้านเกินไป ทำให้ไม่อาจทุ่มเทการพัฒนาเพียงด้านใดด้านหนึ่ง

๔.สถานการณ์ทางเศรษฐกิจเกิดความผันผวนและภาวะชะลอตัวอันเป็นผลมาจากความไม่แน่นอนของสถานการณ์ทางการเมือง ภาวะเงินเฟ้อ และราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓

มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กโดยกำหนดโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง โดยปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบมีการกิจ และปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทั้งยังไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชน ตามภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นอย่างมากมาย ในเขตตำบลตะกอบ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับ จำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง

ลำดับ ที่	อบท.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วน ตำบล (อัตรา)	พนักงาน จ้าง (อัตรา)	รวม (อัตรา)
๑.	อบต.ทุ่ง	๓ ส่วนราชการ	๓๓,๔๙๐,๐๐๐	๑๘	๑๓	๓๑
๒.	อบต.ป่าเว	๔ ส่วนราชการ	๓๖,๐๑๐,๙๑๕	๒๒	๑๔	๓๖
๓.	อบต.เลม็ด	๔ ส่วนราชการ	๔๑,๗๐๓,๐๐๐	๒๓	๒๐	๔๓
๔.	อบต.โมถ่าย	๓ ส่วนราชการ	๒๘,๓๔๖,๐๐๐	๒๐	๑๗	๓๗

๘.โครงการสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลตะกบได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมีในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ เพื่อรองรับและให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตว์ แพทย์ งาน ศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรฐานการ และ แผน ดำเนินงาน ด้านสิ่งแวดล้อม 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 งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งาน

สารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ 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 งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ 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 งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน 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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง เดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. <u>๑.๑งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานดับเพลิง <u>๑.๕งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุข	๑. สำนักงานปลัด อบต. <u>๑.๑งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <u>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</u> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง <u>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนงาน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานสถิติข้อมูลสารสนเทศ - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานงบประมาณ <u>๑.๔ งานนิติการ</u> - งานกฎหมาย - งานรับเรื่องรวมร้องทุกข์ - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานจดทะเบียนพาณิชย์ <u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานดับเพลิง <u>๑.๖งานบริหารสาธารณสุข</u> - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง เดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ - งานส่งเสริมอาชีพสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานการจัดซื้อจัดจ้าง - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานซ่อมบำรุง	๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการจัดซื้อจัดจ้าง - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานซ่อมบำรุง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง เดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๓. กองช่าง</u> <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน และบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	<u>๓. กองช่าง</u> <u>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน และบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ <u>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
	<u>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	

กรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประจำปี ๒๕๖๕
การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ
อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม+/ลด -			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.๐๑									
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.	ครู คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.	ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๕.	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง ๐๔									
๑๗.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑		+๑	-	กำหนด เพิ่ม
๑๙.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๐.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก
๒๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะได้ ใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม+/ลด -			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง ๐๕									
๒๕.	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)								
๒๖	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด เพิ่ม
๒๗.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
	พนักงานส่วนตำบล								
๓๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๓๖	๓๖	๓๗	๓๗	-	+๒ -๑	-	

การใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๔ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒
คำอธิบาย : ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคล
เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง (แห่ง/สี)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	นายสายันท์ จันทมาศ ปลัด อบต.ตะกบ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง (๘)	๑	๑	๔๔,๕๐๐	๘๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๕๙๕,๔๔๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๓,๐๐๐	(๔๑,๒๕๐) ๗,๐๐๐*๒	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																			
๒	นายธวัชชัย อิ่มทอง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น (๖)	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐) ๓,๕๐๐	
๓	น.ส. เย็นฤดี แสงเรือง นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)	
๔	นางกัญญภา แพชนะ นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๕๐)	
๕	นางสิริธิดา ยังอัน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๖๐)	
๖	น.ส. อริสา ไยฤทธิ์ นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	(๒๑,๒๔๐)	
๗	น.ส. เพ็ญภา มีใหม่ นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)	
๘	นางสาวสิรินทิพย์ รัตนบุญเณ นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๕,๘๔๐)	
๙	นางสาวพัชรินทร์ แทนนิล ครู	คศ.๒	๑	๑		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐	นางจันทรีจิรา ศรีไทย ครู	คศ.๒	๑	๑		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๑	นางสาวอารีย์ มีเผือก ครู	คศ.๒	๑	๑		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๒	นางสาวบุญพัฒนา ด้วยพิศ เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	(๑๘,๗๕๐)	

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง (แห่ง/ชี) (อัตรา)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้		อัตรากำลังคน		การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ใช้ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	ใช้ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑๓	นายกิตติพงศ์ ไสยะอาด เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๗,๕๐๔	๐	๑	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๘,๕๘๐	๒๘,๕๘๐	๒๙,๙๖๐	๒๙,๙๖๐	(๒๒,๙๖๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	นางสาวจุฑาทิพย์ เพชรรัตน์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖,๘๕๖	๐	๑	๑	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๗๖๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	(๑๔,๐๘๐)
๑๕	นายธีระนันท์ ไสยะอัน พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๖,๖๘๐	๐	๑	๑	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๖,๘๒๐	๑๗,๐๖๐	๑๗,๓๐๐	๑๗,๓๐๐	(๑๐,๓๘๐)
๑๖	น.ส. อัญวรรณ จิวสุวรรณ ผู้ดูแลเด็ก(๔๐๐)	-	๑	๑	๕๖,๐๔๐	๐	๑	๑	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๗๖๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	เงินอุดหนุน งบ อบท
๑๗	น.ส. ศิริพร สอนแก้ว ผู้ดูแลเด็ก(๔๐๐)	-	๑	๑	๔๕,๘๔๐	๐	๑	๑	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๕๑,๒๐๐	๕๒,๔๔๐	๕๓,๖๘๐	๕๓,๖๘๐	เงินอุดหนุน งบ อบท
๑๘	น.ส. ภาวดี รอดรักษา ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๖,๖๘๐	๐	๑	๑	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๖,๘๒๐	๑๗,๐๖๐	๑๗,๓๐๐	๑๗,๓๐๐	(๙,๖๘๐)
๑๙	นางปราณี ชัยพราหมณ์ ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๖,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๑๖,๙๖๐	๑๗,๒๐๐	๑๗,๔๔๐	๑๗,๔๔๐	(๙,๔๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๐	นายสุจินทร์ มนวิกรมกุล นักการ	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	นางนภาพร ใจเปี่ยม คนงาน (แม่บ้าน อบต.)	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	นายสุภาพ ทิตแก้ว คนงาน	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	น.ส. ชนิษฐา เรืองตุก คนงาน (แม่บ้าน ศพด.)	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง (แห่ง/สี)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
กองคลัง (๐๔)																			
๒๔	น.ส. ศศกมล เมืองแมน ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น (๗)	๑	๑	๓๔๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๓๒๐	(๓๓,๐๐๐) ๓,๕๐๐		
๒๕	นาง วัง นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	+๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม		
๒๖	นาง วัง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๒๔๗,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๓,๐๖๐	ว่างเดิม		
๒๗	น.ส. พัชนี ทองพิทักษ์ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	๔,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๔,๓๖๐	๒๕๕,๔๔๐	(๑๔,๔๗๐)			
๒๘	นาง วัง เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๒๔๗,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๓,๐๖๐	ว่างเดิม		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๙	นาง วัง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-๑	๗,๔๔๐				๐	๐	ยุบเลิก		
๓๐	นางปฐมา ฤทธิรักษ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๒๖๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๗๔,๓๖๐	(๑๒,๔๑๐)		
๓๑	น.ส.เสาวรจน์ ดีมีศรี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๐,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๔๘๐	๑๖๒,๘๔๐	(๑๒,๕๓๐)			
กองช่าง (๐๕)																			
๓๒	นายสมศักดิ์ หนูน้อย ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น (๗)	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๕,๓๒๐	๔๗๑,๖๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐) ๓,๕๐๐		
๓๓	นาง วัง วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	-	๐	๑	๑	-	+๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม		
๓๔	นาง วัง นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๒๔๗,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๓,๐๖๐	ว่างเดิม		

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง (แห่ง/ปี)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องจ่าย		การค่าใช้จายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ใจช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		เพิ่ม/ลด		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕				๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๓๕	นายศักดิ์สิทธิ์ อัมพพานิต	-	๑	๑	๑๕,๘๘๐	๐	๑	๑	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๖,๕๒๐	๑๗,๖๐๐	(๑๓,๒๔๐)	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๐	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔,๑๒๐	๑๔,๘๘๐	(๑๑,๓๕๐)	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๖,๒๔๐	๖,๓๒๐	๑๖,๐๐	๑๖,๖๘๐	(๑๒,๘๓๐)	
๓๘	นางสาวสุพิชรี ศรีศักดิ์	-	๑	๑	๑๕,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๖,๒๔๐	๖,๓๒๐	๑๖,๐๐	๑๖,๖๘๐	(๑๒,๘๓๐)	
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๕,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๖,๒๔๐	๖,๓๒๐	๑๖,๐๐	๑๖,๖๘๐	(๑๒,๘๓๐)	
๓๙	ว่าง														
๔๐	นักตรวจสอบภายใน	ป.ก./ก	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	๓๕,๕๓๒	๑๒,๐๐๐	๓๖,๕๓๒	๓๗,๕๓๒	กำหนดเพิ่ม	
๔๑	รวม		๓๖	๓๖	๗,๐๕๔,๘๘๐	๒๑๐,๐๐๐	๑	๑	-๑			๗,๖๕๔,๐๐๐	๘,๐๕๔,๐๐๐		
๔๒	ประมาณการประโยชน์											๑,๑๕๒,๒๔๓	๑,๓๔๑,๔๒๓		
๔๓	คอปแทนอื่น ๑๕%														
๔๔	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											๘,๘๐๖,๒๔๓	๙,๓๙๕,๒๔๓		
๔๕	งบประมาณรายจ่ายประจำปี											๒๙,๘๕๐,๐๐๐	๓๑,๓๔๒,๕๐๐		
๔๖	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี											๒๙,๕๕๙	๓๑,๐๔๓		

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๒๗,๑๗๐,๐๐๐
 งบประมาณการจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๒๗,๘๕๐,๐๐๐

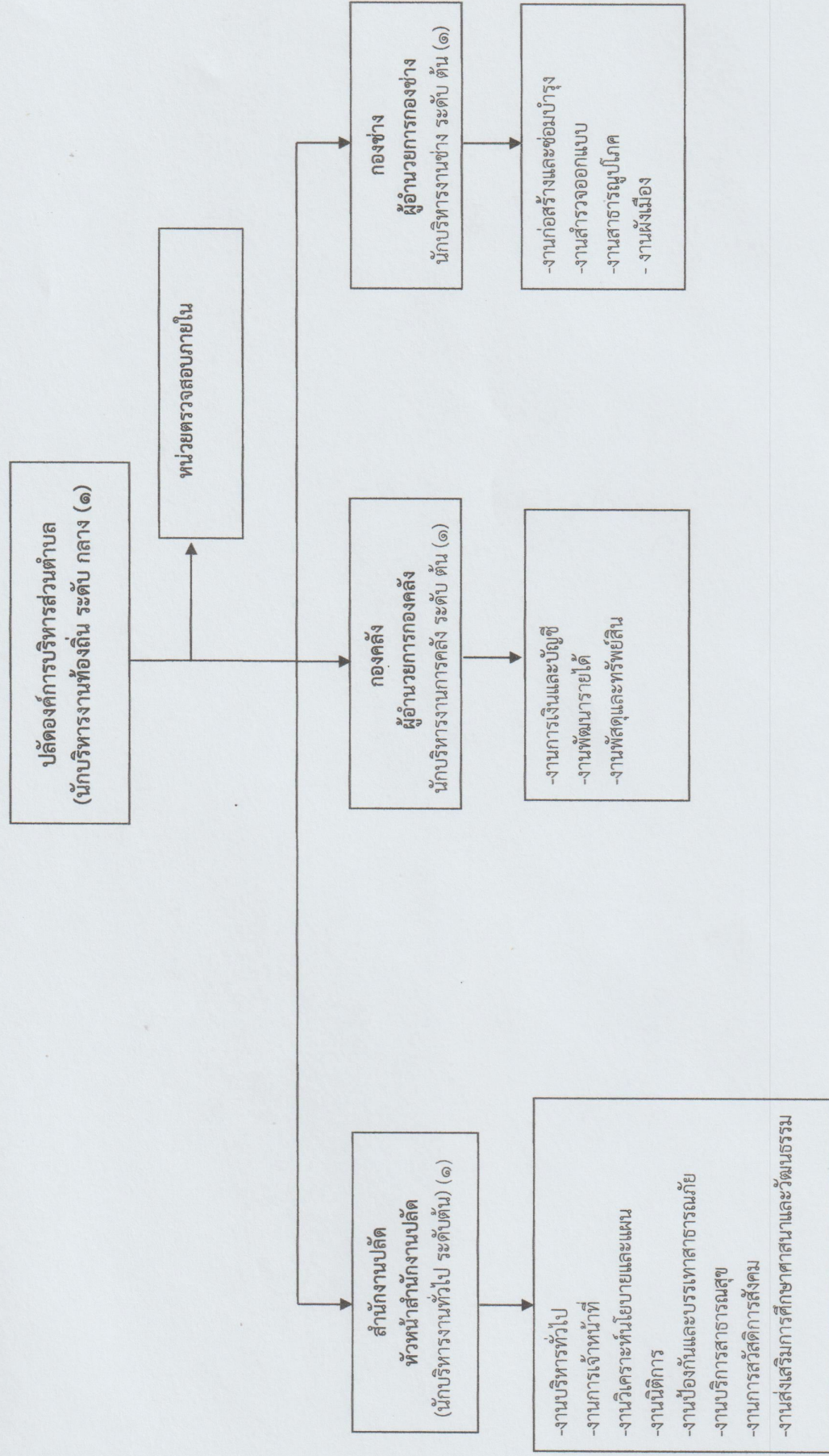
งบประมาณการจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๒๗,๘๕๐,๐๐๐ x ๕% = ๑,๓๙๒,๕๐๐
 ๒๗,๘๕๐,๐๐๐ + ๑,๓๙๒,๕๐๐ = ๒๙,๒๔๒,๕๐๐
 งบประมาณการจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๒๙,๒๔๒,๕๐๐ x ๕% = ๑,๔๖๑,๒๕๐
 ๒๙,๒๔๒,๕๐๐ + ๑,๔๖๑,๒๕๐ = ๓๐,๗๐๓,๗๕๐

(ลงชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล
 (นางสาวศุภมาส เมืองแมน)
 ผู้อำนวยการกองคลัง

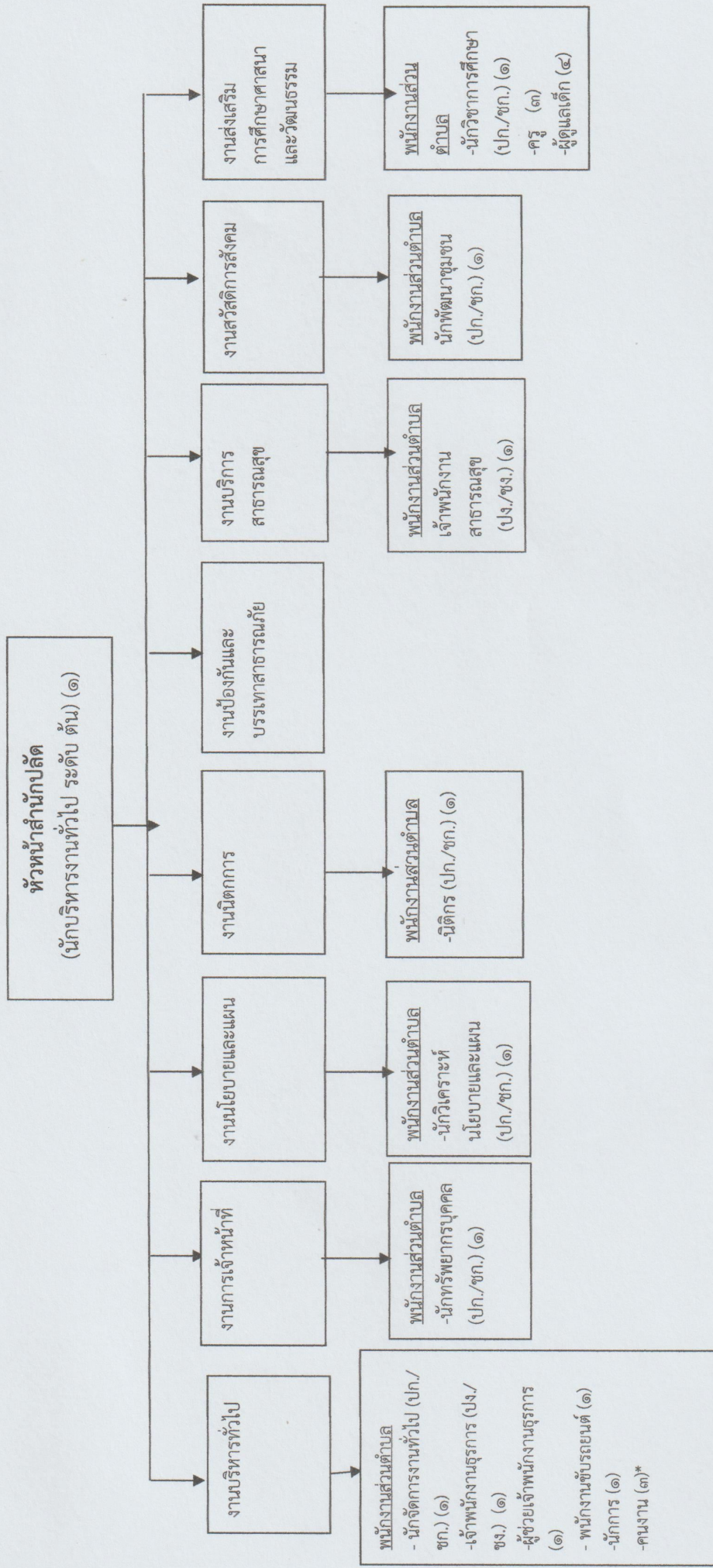
(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
 (นายสายัณห์ จันทร์มาศ)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแบ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กรอบโครงสร้างส่วนราชการของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

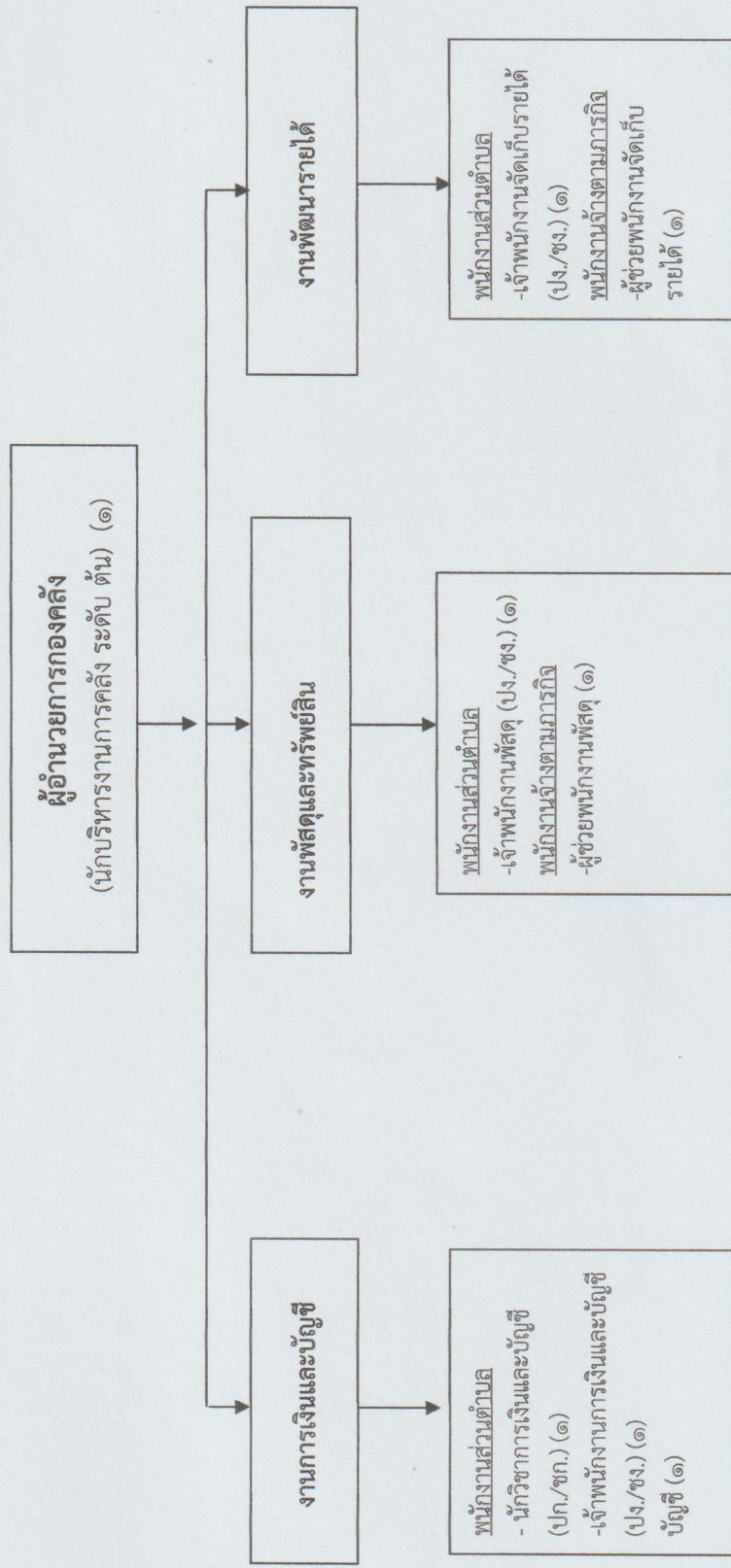


องค์การบริหารส่วน ตำบลประเทสยา
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



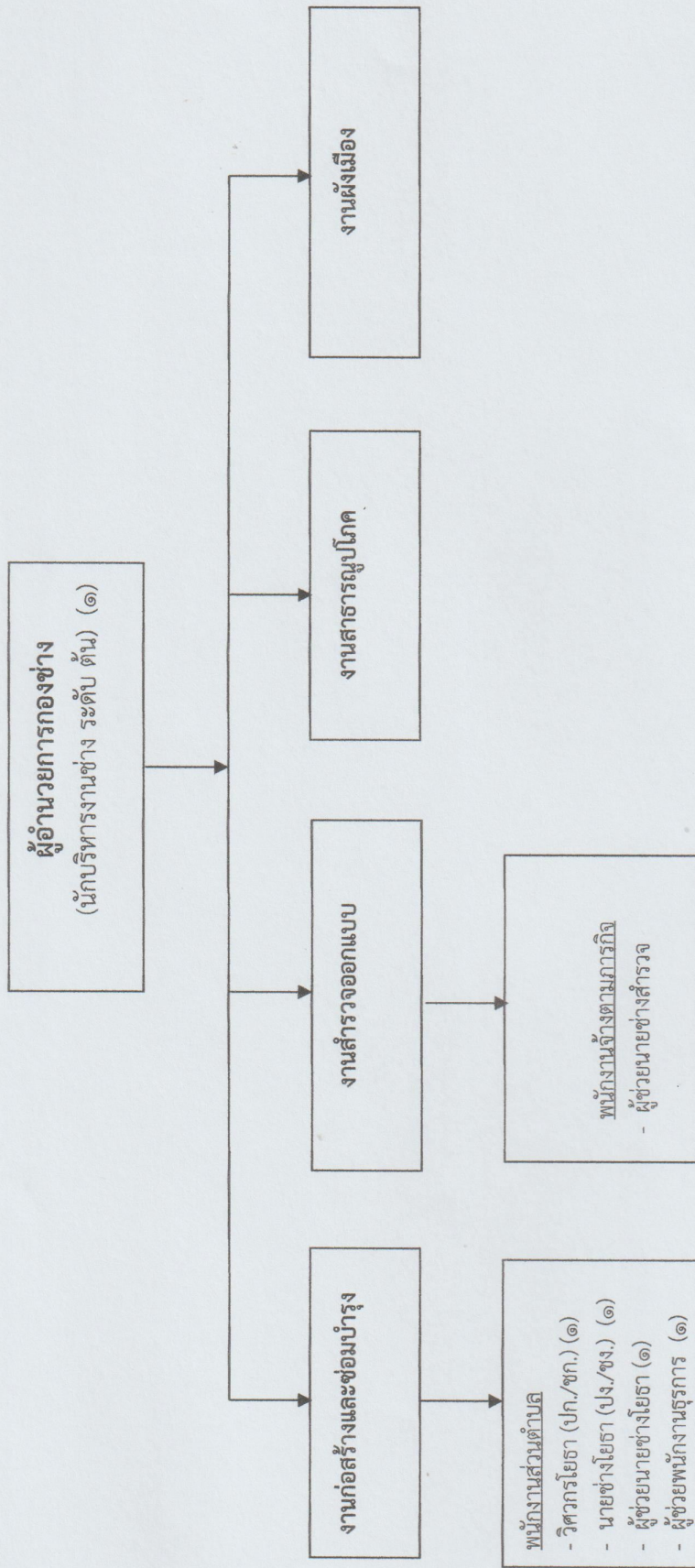
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	๗	-	-	๑	๑	-	-	๖	๔	๒๒

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง

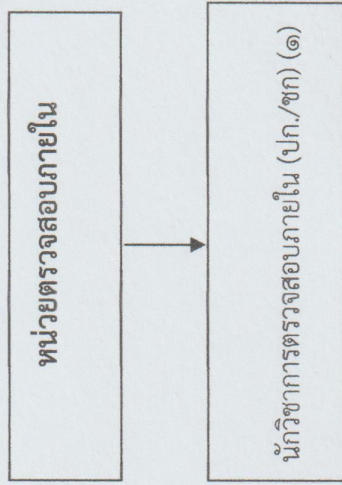


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		รวม
	ด้าน	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	-	๒	-	๗

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓	-	๖

[illegible]

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอม อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสายันท์ จันทรมาศ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารท้องถิ่น.)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารท้องถิ่น.)	กลาง	๔๔๕,๐๐๐ (๔๑,๒๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๖๓,๐๐๐
สำนักงานปลัด (๐๑)											
๒	นายอวิชัย อิ่มทอง	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๘,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๕๑,๓๒๐
๓	นางสาวเย็นฤดี แดงเรือง	ปริญญาโท (ร.ม.)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-
๔	นางกัญญภา แพชนะ	ปริญญาโท (ร.ม.)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๘,๔๘๐ (๓๐,๗๘๐x๑๒)	-	-
๕	นางสิริญาดา ยิ่งอัน	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-
๖	นางสาวอรวิสา ไยฤทธิ์	ปริญญาโท (น.ม.)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-
๗	นางสาวเพ็ญนา มีใหม่	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-
๘	นางสาวสิริญทิพย์ รัตนบุญไธ	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๑๐๐	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๑๐๐	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๔๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-
๙	นางสาวพัชรินทร์ แก่นนิล	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๔	ครู	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๑-๑๕๔	ครู	คศ.๑	๓๑๒,๓๖๐ (๒๖,๐๓๐x๑๒)	-	งบอุดหนุน
๑๐	นางจันทรีจิรา ศรีไทย	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๕	ครู	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๑-๑๕๕	ครู	คศ.๑	๓๒๐,๐๔๐ (๒๖,๖๗๐x๑๒)	-	งบอุดหนุน
๑๑	นางสาวอริย์ มีเผือก	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๖	ครู	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๑-๑๕๖	ครู	คศ.๒	๒๘๘,๐๐๐ (๒๔,๐๐๐x๑๒)	-	งบอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางสาวบุญญพัฒน์ ดวงยัตย์ศรี	ปวส. การจัดการ ทรัพยากร มนุษย์	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๒๒๕,๔๘๐	-	-	
๑๓	นายกิตติพงษ์ ใสสะอาด	ปริญญาตรี (วทบ.)	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	(๑๘,๗๕๐X๑๒) ๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๕๒๐X๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๔	นางสาวจุฑาทิพย์ เพชรรัตน์	อนุปริญญา (การจัดการ)	-	ผช.จพ.ง.ธุรการ	-	-	ผช.จพ.ง.ธุรการ	-	๑๖๘,๕๖๐ (๑๔,๐๘๐X๑๒)	-	-	
๑๕	นายธีรนนท์ โสะอัน	ปริญญาตรี รบ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๔,๖๘๐ (๑๐,๓๕๐X๑๒)	-	-	
๑๖	นางสาวอัยวรรณ จิ๋วสุวรรณ	ปริญญาตรี (คป)	-	ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๘,๕๔๐ (๑๔,๐๗๐X๑๒)			
๑๗	นางสาวศิริพร สองแก้ว	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๘,๖๔๐ (๑๓,๒๒๐X๑๒)			
๑๘	นางสาวภาวดี รอรักษา	ปริญญาตรี (คช.บ)	-	ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๙๐X๑๒)			
๑๙	นางสาวปราณี ชัยพรหมณ์	ปริญญาตรี (คป)	-	ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)			
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๐	นายสุจินทร์ มนวรินทร์กุล	ป.๖	-	นักรการ	-	-	นักรการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๑	นายสุภาพ หิตแก้ว	ปวช. ช่างยนต์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๒	นางสุภาภรณ์ ติมิศรี	ปวช. การบัญชี	-	คนงาน (แม่บ้าน อบต.)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๓	นางสาวชนิษฐา เรืองดุก	ม.๓	-	คนงาน (แม่บ้าน สพด.)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
กองคลัง (๐๔)											
๒๔	นางสาวศตมกล เมืองแมน	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	๓๕๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒) (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๒๕	ว่าง		๖๗-๓-๐๔ ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.			กำหนดเพิ่ม ๓๕๕,๓๒๐
๒๖	ว่าง		๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	-	-	ว่างเดิม ๒๕๗,๕๐๐
๒๗	นางสาวพัชนี ทองพิทักษ์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐X๑๒)		
๒๘	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	-	-	ว่างเดิม ๒๕๗,๕๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๙	นางปฐมา ฤทธิวัณษ์	ปวส. คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ	-	ผ.ช.จพ.ง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.จพ.ง.จัดเก็บรายได้	-	๑๕๔,๙๒๐ (๑๒,๙๑๐X๑๒)	-	
๓๐	นางสาวเสาวจน์ ติมีศรี	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๓๐X๑๒)	-	
๓๑	นายสมศักดิ์ หนูน้อย	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒) (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๓๒	ว่าง		๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.			กำหนดเพิ่ม ๓๕๕,๓๒๐
๓๓	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	-	-	ว่างเดิม ๒๕๗,๕๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๔	นายศักดิ์สิทธิ์ อัมพพานิต	ปวส. ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๘,๘๘๐ (๑๓,๒๔๐X๑๒)	-	
๓๕	นางสาวอนุสร เสวตศิลป์	ปริญญาตรี นิเทศศาสตร์	-	ผ.ช.จพ.ง.ธุรการ	-	-	ผ.ช.จพ.ง.ธุรการ	-	๑๓๖,๒๐๐ (๑๑,๓๕๐X๑๒)	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๓๖	นางสาวสุพัชรี ศรีศักดิ์	ปริญญาตรี วศ.บ		ผช.นายช่างสำรวจ			ผช.นายช่างสำรวจ		๑๕๓,๙๖๐ (๑๒,๘๓๐X๑๒)		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๗	ว่าง	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	กำหนดเพิ่ม ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้เรากการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะสามารถประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์กรการบริหารส่วนตำบลตระหนัก จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังตระหนักถึงการพัฒนารอบนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริหารหรือร้องขอความช่วยเหลือจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อให้ได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอ รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ครั้งที่ ๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ครั้งที่ ๑ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ครั้งที่ ๒

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่ง ระดับ และเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสายัณห์ จันทร์มาศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ (กรณีกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
	สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)					
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๓.	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	
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.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๘.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๙.	ครู	ค.ศ.๒	ค.ศ.๒	๓	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๔ ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๕ ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๖	
๑๐.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๑๑.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	-	
๑๓.	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	-	
๑๔.	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๔	-	

.../พนักงานจ้างทั่วไป

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๕.	นักการ	-	-	๑	-	
๑๖.	คนงาน	-	-	๓	-	
	กองคลัง (๐๔)					
๑๗.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๘.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม
๑๙.	เจ้าพนักงานงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
๒๐.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	
๒๑.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	-	ยุบเลิก
๒๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	-	
๒๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	-	
	กองช่าง(๐๕)					
๒๕.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๒๖.	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม
๒๗.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๘.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	-	
๒๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	-	
๓๐.	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	๑	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ว่าง
				๓๗		

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสายัณห์ จันทรมาศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ

(กรณียุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
๑	กองคลัง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสายัณห์ จันทรมาศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ

(กรณีกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติม)

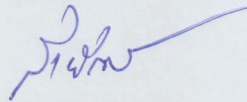
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ที่	สังกัด/ ตำแหน่งใหม่	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	อัตรา เงินเดือน	หมายเหตุ
๑.	กองคลัง นักวิชาการเงิน และบัญชี	คุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ๑.ได้รับปริญญาตรีหรือคุณสมบัติอย่างอื่นที่เทียบเท่าได้ในระดับเดียวกัน ในสาขา วิชาการบัญชี สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ หรือ สาขาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวีชาดังกล่าวในทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้ได้ ๒.ได้รับปริญญาโทหรือคุณสมบัติอย่างอื่นที่เทียบเท่าได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวีชาดังกล่าว ในทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้ได้ ๓.ได้รับปริญญาเอกหรือคุณสมบัติอย่างอื่นที่เทียบเท่าได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.ค.ศ.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้ได้ ๔.ได้รับปริญญาในสาขาหรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นว่ามีความรู้ที่เทียบเท่าได้ในระดับเดียวกันกับสาขาวิชาหรือทางตาม ข้อ ๑ หรือข้อ ๒ หรือข้อ ๓ หรือคุณสมบัติอย่างอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้ได้ และ ๑.มีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ และ ๒.ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และปฏิบัติงานด้านวิชาการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปีให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีรับปฏิบัติการ ข้อ ๓ หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ตามที่ ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต กำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานด้านวิชาการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย	๑๕,๐๖๐	กำหนด ตำแหน่งใหม่

ที่	สังกัด/ ตำแหน่งใหม่	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	อัตรา เงินเดือน	หมายเหตุ
๒	กองช่าง วิศวกรโยธา	คุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ๑.ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมชลประทาน วิศวกรรมสุขาภิบาล วิศวกรรมสำรวจและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามที่กฎหมายกำหนดหรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ๒.ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางวิศวกรรม วิศวกรรมชลประทาน วิศวกรรมสุขาภิบาล วิศวกรรมสำรวจและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามที่กฎหมายกำหนดหรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ๓.ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางวิศวกรรม วิศวกรรมชลประทาน วิศวกรรมสุขาภิบาล วิศวกรรมสำรวจและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามที่กฎหมายกำหนดหรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ และ ๑.มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งวิศวกรโยธาระดับปฏิบัติการและ ๒.ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ และให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๓ หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย	๑๕,๐๖๐	กำหนด ตำแหน่งใหม่

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสายัณห์ จันทร์มาศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ