



(สำเนา)

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.2570 - 2572

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก



มีประสิทธิภาพ
ตอบสนองภารกิจ



ทันสมัย
พัฒนาบุคลากร



บริการด้วยใจ
ใส่ใจประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

อำเภอมือ นครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

“ท่าซึกเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
มีสิ่งแวดล้อมอุดมสมบูรณ์ ชุมชนมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน”

จัดทำโดย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจที่สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก	๑๙
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖๗

ภาคผนวก

- สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
- สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่
- สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ซึ่งต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นกรรมการ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

(๓.๑.๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor is Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้น ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission – based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “ การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

(๓.๑.๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

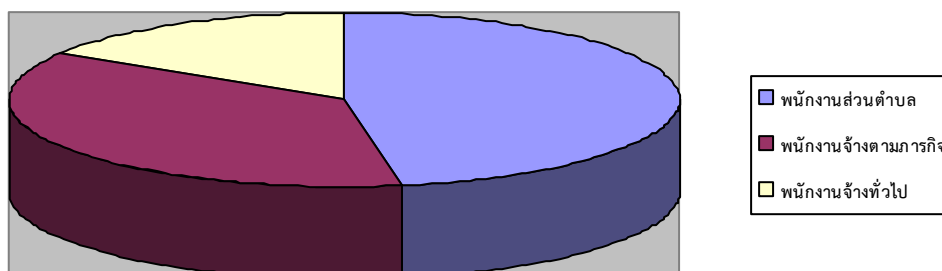
ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก มีพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก



จากแผนภูมิแสดงให้เห็นสัดส่วนพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๘๗ คน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๔๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๑๓
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗๘
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๙

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด อบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ และส่งเสริมรายได้แก่กลุ่มแม่บ้านและสตรี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ การตรวจสอบ การดำเนินงาน การบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓.๑.๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

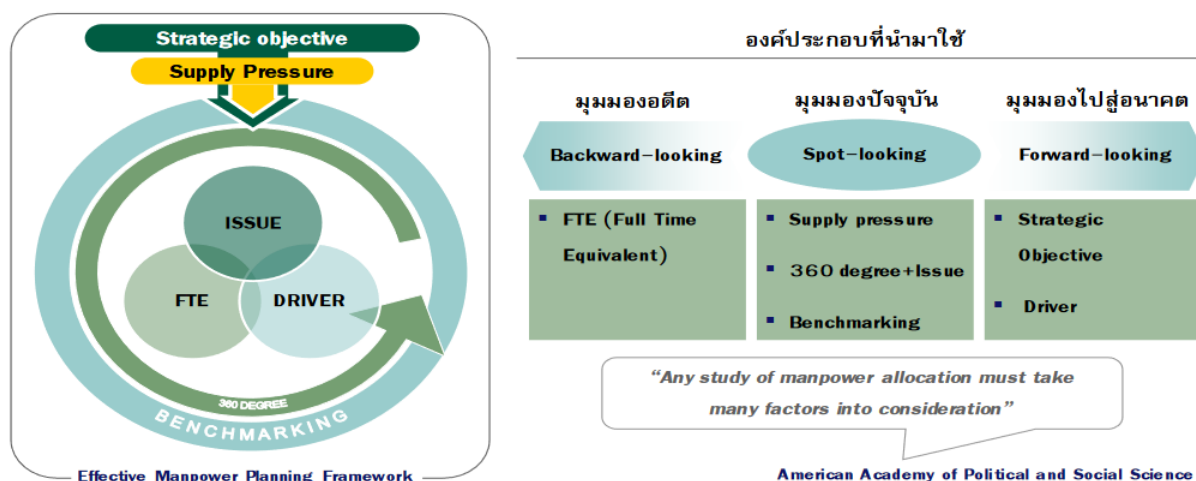
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ ได้แก่ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

History	Today	Forecast
พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริง ของพนักงานในหน่วยงาน	พิจารณาอัตรากำลังปัจจุบัน	พิจารณาภารกิจ/บทบาท/ วิสัยทัศน์ที่องค์กรมุ่งหวังและ ส่งผลถึงต่อภาระงานของหน่วยงาน
- รับข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต - แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว - ข้อมูลเชิงปริมาณที่สัดส่วนอัตรากำลังที่ต้องการ (FTE)	- เปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ แล้วนำข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการวิเคราะห์ - เก็บประเด็น (issues) ที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังจากผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง (๓๖๐ องศา)	- เปิดรับ ประเด็น ที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจเร่งด่วน ภารกิจหลักซึ่งส่งผลต่อความต้องการอัตรากำลัง - วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงานจาก ผลผลิต ที่ ต้องการจากหน่วยงาน (Drivers)

ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากตารางข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้น สามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)”



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ซึ่งมีหน้าที่ควบคุม ดูแลภารกิจในฝ่าย และถัดมาเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลัก ดังนี้

แนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง มีตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๖๙,๗๔๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๖๙,๗๔๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๘๓๖,๘๘๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง บวก เงินค่าตอบแทน ฯ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๐,๐๐๐ + ๑๐,๐๐๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๒๔๐,๐๐๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๐

$$= (๖๙,๗๔๐ \times ๖\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๕๐,๒๘๐$$

$$\begin{aligned}
 & \text{๓.๒} \text{ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๑} \\
 & = (๗๓,๙๓๐ \times ๖\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\
 & = ๕๓,๒๘๐
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & \text{๓.๓} \text{ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๒} \\
 & = (๗๘,๓๗๐ \times ๖\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\
 & = ๕๖,๕๐๐
 \end{aligned}$$

หมายเหตุ การคำนวณ ๖% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบก่อนคูณจำนวน ๑๒ เดือน

๔. ค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 & \text{๔.๑} \text{ ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๐} \\
 & = \text{ช่งเงินเดือน (๑)} + \text{ช่งเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๐} \\
 & = ๘๓๖,๘๘๐ + ๒๔๐,๐๐๐ + ๕๐,๒๘๐ \\
 & = ๑,๑๒๗,๑๖๐
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & \text{๔.๒} \text{ ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๑} \\
 & = \text{ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๐} + \text{ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๑} \\
 & = ๑,๑๒๗,๑๖๐ + ๕๓,๒๘๐ \\
 & = ๑,๑๘๐,๔๔๐
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & \text{๔.๓} \text{ ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๒} \\
 & = \text{ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๑} + \text{ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๒} \\
 & = ๑,๑๘๐,๔๔๐ + ๕๖,๕๐๐ \\
 & = ๑,๒๓๖,๙๖๐
 \end{aligned}$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๑	๘๓๖,๘๘๐	๒๔๐,๐๐๐	๕๐,๒๘๐	๕๓,๒๘๐	๕๖,๕๐๐	๑,๑๒๗,๑๖๐	๑,๑๘๐,๔๔๐	๑,๒๓๖,๙๖๐

๑.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม

ตัวอย่าง มีตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับกลาง เป็นตำแหน่งว่างมาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม

๑. ช่งเงินเดือน (๑)

$$\begin{aligned}
 & \text{การคำนวณค่ากลางเฉลี่ยอัตราเงินเดือนประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง} \\
 & = (\text{อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง} + \\
 & \text{อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด ของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง}) \text{หาร } ๒ \text{ คูณจำนวน } ๑๒ \text{ เดือน} \\
 & = \frac{(๒๒,๗๐๐ + ๖๔,๖๔๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}}{๒} \\
 & = ๕๔๘,๐๔๐
 \end{aligned}$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง + เงินค่าตอบแทน ฯ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๕,๖๐๐ + ๕,๖๐๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๓๔,๔๐๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๖ ของค่ากลางเฉลี่ยอัตราเงินเดือนประเภทบริหารท้องถิ่น
 ระดับกลาง คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๐

$$= (\text{ค่ากลางเฉลี่ยอัตราเงินเดือนประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง} \times ๖\%)$$

$$= (๕๔๘,๐๔๐ \times ๖\%)$$

$$= ๓๒,๘๘๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๑

$$= (\text{อัตราเงินเดือนของปี ๒๕๗๐} \times ๖\%)$$

$$= (๕๘๐,๙๓๐ \times ๖\%)$$

$$= ๓๔,๘๖๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๒

$$= (\text{อัตราเงินเดือนของปี ๒๕๗๑} \times ๖\%)$$

$$= (๖๑๕,๗๙๐ \times ๖\%)$$

$$= ๓๖,๙๕๐$$

หมายเหตุ การคำนวณ ๖% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๐

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๗๐}$$

$$= ๕๔๘,๐๔๐ + ๑๓๔,๔๐๐ + ๓๒,๘๘๐$$

$$= ๗๑๕,๓๒๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๑

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๐} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๑}$$

$$= ๗๑๕,๓๒๐ + ๓๔,๘๖๐$$

$$= ๗๕๐,๑๘๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๒

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๒}$$

$$= ๗๕๐,๑๘๐ + ๓๖,๙๕๐$$

$$= ๗๘๗,๑๔๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๑๕,๓๒๐	๗๕๐,๑๘๐	๗๘๗,๑๔๐

๑.๓ กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่

ตัวอย่าง เทศบาลประสงค์กำหนดตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

= ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๐

การคำนวณค่ากลางเฉลี่ยอัตราเงินเดือนของประเภทวิชาการ

= (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}}{๒}$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๗๑

ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๖ ของค่ากลางเฉลี่ยอัตราเงินเดือนประเภทวิชาการ

$$= (\text{ค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภทวิชาการ} \times ๖\%)$$

$$= (๓๕๕,๓๒๐ \times ๖\%)$$

$$= ๒๑,๓๒๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๗๒

$$= (\text{อัตราเงินเดือนของปี ๒๕๗๑} \times ๖\%)$$

$$= (๓๗๖,๖๔๐ \times ๖\%)$$

$$= ๒๒,๖๐๐$$

หมายเหตุ การคำนวณ ๖% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๐

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๐}$$

$$= ๐ + ๐ + ๓๕๕,๓๒๐$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๑

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๐} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๑}$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐ + ๒๑,๓๒๐$$

$$= ๓๗๖,๖๔๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๒

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๒}$$

$$= ๓๗๖,๖๔๐ + ๒๒,๖๐๐$$

$$= ๓๙๙,๒๔๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐

๒. พนักงานจ้าง

๒.๑ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (พนักงานตามภารกิจ) สังกัด สำนักปลัดเทศบาล อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๒๓,๘๑๐ บาท

๑. ช่างเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๒๓,๘๑๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๒๘๕,๗๒๐$$

๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒) = พนักงานจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์

๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

ประมาณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๐

$$= (๒๓,๘๑๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๑,๕๒๐$$

๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๑

$$= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๗๐}) \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๒๔,๗๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๒,๐๐๐$$

๓.๓ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๒

$$= (๒๕,๗๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๗๑}) \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๒,๔๘๐$$

หมายเหตุ การคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบก่อนคูณจำนวน ๑๒ เดือน

๔. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๐

$$= \text{ช่างเงินเดือน (๑)} + \text{ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๐}$$

$$= ๒๘๕,๗๒๐ + ๐ + ๑๑,๕๒๐$$

$$= ๒๙๗,๒๔๐$$

๔.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๑

$$= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๐} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๑}$$

$$= ๒๙๗,๒๔๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๐๙,๒๔๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๒

$$\begin{aligned}
 &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๒} \\
 &= ๓๐๙,๒๕๐ + ๑๒,๔๘๐ \\
 &= ๓๒๑,๗๓๐
 \end{aligned}$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๒๘๕,๗๒๐	๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๒๙๗,๒๔๐	๓๐๙,๒๕๐	๓๒๑,๗๓๐

ตัวอย่าง มีผู้ดำรงตำแหน่งคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัดสำนักปลัดเทศบาล

อัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) = พนักงานจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

พนักงานจ้างทั่วไปไม่มีสิทธิได้รับการเพิ่มค่าตอบแทน ให้ใส่เลขศูนย์ในช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๐ ปี ๒๕๗๑ และปี ๒๕๗๒

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๐

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๐}$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐ + ๐ + ๐$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๑

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๐} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๑}$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐ + ๐$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๒

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๗๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๗๒}$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐ + ๐$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑๔	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงาน ดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- มีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก
- ไม่มีภาระงาน/ ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่า
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{array}{lcl} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} & \times ๖ & = \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{โดยการแทนค่า} & ๒๓๐ & \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ ชม. หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที} \end{array}$$

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง/๑ ปี ทำงานเท่ากับ ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

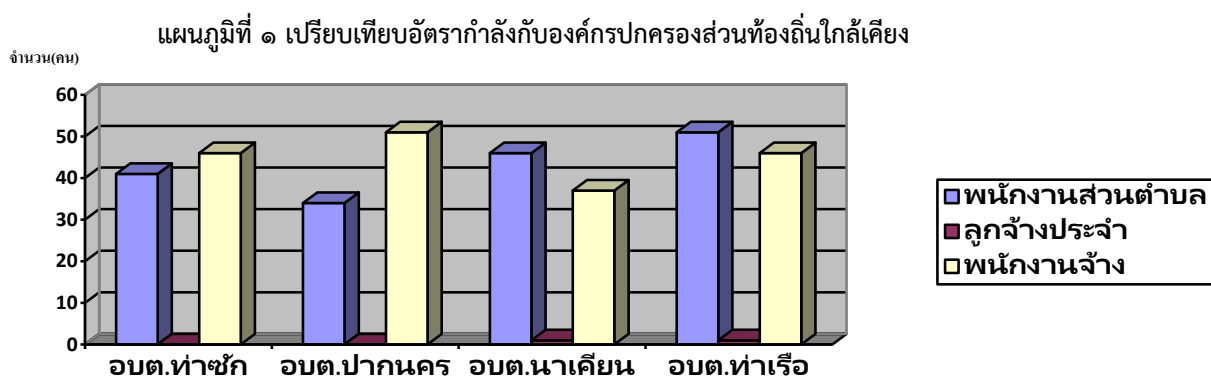
ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคลเป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กรณีศึกษาที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลัง กับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลปากนคร องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก องค์การบริหารส่วนตำบลปากนคร องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นกรรมการ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก และส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดหา การใช้และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึก สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ให้สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรง ของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิต และทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคน ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา และการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ภารกิจงาน เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

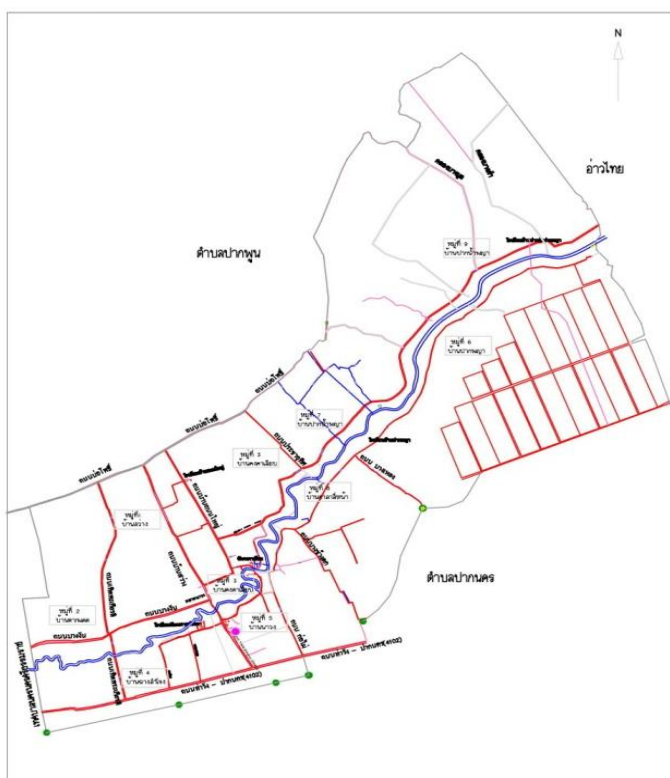
วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลัง ที่มีอยู่ ฯลฯ
๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙	ขอข้อมูล อบต.ในเขต/ประเภทเดียวกัน	อบต.ปากนคร อบต.นาเคียน อบต.ท่าเรือ
๔ สิงหาคม ๒๕๖๙	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการจัดทำแผนฯ พิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๙	เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) พิจารณา	
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ประชุมพิจารณา ให้ความเห็นชอบ	ปลายเดือนกันยายน
กันยายน ๒๕๖๙	จังหวัดมีมติ ก.อบต. ให้ อบต.ท่าซึก	ปลายเดือนกันยายน
ตุลาคม ๒๕๖๙	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค. ๖๙ – ๓๐ ก.ย. ๗๒
ตุลาคม ๒๕๖๙	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดนครศรีธรรมราช

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกค่อนไปทางเฉียงใต้ของที่ว่าการอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๙.๓๑ ตารางกิโลเมตร และมีหมู่บ้านจำนวน ๙ หมู่บ้าน

ทิศเหนือ	ติดต่อตำบลปากพูน อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
ทิศตะวันออก	ติดต่อทะเลอ่าวไทย
ทิศใต้	ติดต่อตำบลปากนคร อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
ทิศตะวันตก	ติดต่อเทศบาลนครนครศรีธรรมราช อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

แผนที่แสดงแนวเขตหมู่บ้าน 1-9 ตำบลท่าซึก



มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๖,๙๕๔ ครัวเรือน แบ่งเป็นประชากรชาย ๓,๑๕๙ คน และหญิง ๓,๔๑๒ คน รวมประชากรทั้งสิ้น ๖,๕๗๑ คน (ข้อมูล ณ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙)

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เส้นทางคมนาคม บางเส้นทางคมนาคมยังมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ เนื่องจากการพัฒนาทางด้านเส้นทางคมนาคมมีปัญหา และความเดือดร้อนของประชาชนมีจำนวนมาก และงบประมาณมีจำกัดจนเป็นเหตุให้การพัฒนายังไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้อย่างครบถ้วน

๒. ทางระบายน้ำ ลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบ ตื้นเขิน รวมถึงมีวัชพืชปกคลุมจำนวนมาก อีกทั้งท่อระบายน้ำที่ได้ทำการติดตั้งไว้ถูกน้ำกัดเซาะพังทลายไม่พร้อมในการใช้งาน ทำให้ประสิทธิภาพในการระบายน้ำไม่ดีเท่าที่ควร จึงเกิดภาวะน้ำท่วมขัง และพื้นที่ทางการเกษตรเสียหาย

๓. การขยายเขตประปายังไม่ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนสืบเนื่องจากประชาชนตำบลท่าซึกมีความต้องการในการใช้น้ำ สำหรับอุปโภคและบริโภคค่อนข้างสูง รวมถึงองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ยังขาดกำลังคนในการสนับสนุนภารกิจงานประปาทำให้เกิดปัญหาดังกล่าว

๔. ไฟฟ้าและแสงสว่างในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เนื่องจากพื้นที่สาธารณะหลายแห่งยังไม่ได้ขยายเขตไฟฟ้าอย่างทั่วถึง

๕. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำนาปี บางครั้งเกิดปัญหาล้างน้ำไม่เพียงพอต่อการทำนา เกษตรกรแก้ไขปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่ของตนเอง ทำให้เพิ่มต้นทุนการผลิต เช่น ค่าขุดเจาะบ่อบาดาล ค่าไฟฟ้า เป็นต้น บางพื้นที่พบปัญหาสภาพน้ำกร่อยไม่สามารถทำนาได้ และไม่มีอ่างเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ตำบลท่าซึกมีที่ตั้งและอาณาเขตค่อนข้างกว้าง หมู่บ้านตอนบนติดกับเทศบาลนครนครศรีธรรมราช หมู่บ้านตอนล่างติดกับทะเลอ่าวไทย ทำให้สภาพภูมิประเทศแตกต่างกันออกไปทั้งเป็นพื้นที่ราบลุ่ม และพื้นที่ราบชายฝั่งทะเล การประกอบอาชีพจึงมีหลากหลายรูปแบบ โดยส่วนใหญ่แล้วประชาชนตำบลท่าซึก ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทั้งการทำนา การทำสวน การทำไร่ เลี้ยงสัตว์ ทำประมง และอาชีพรับจ้างทั่วไป ในการสำรวจปัญหาทางด้านเศรษฐกิจพบว่า ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำเนื่องจากปริมาณในการผลิต มีจำนวนมากกว่าความต้องการ ทำให้ผลผลิตล้นตลาด อีกทั้งเกษตรกรยังขาดทักษะ ความรู้ และขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๔.๑.๓ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในปัจจุบันพบว่าประชาชนในตำบลท่าซึก ได้รับปัญหาและผลกระทบด้านมลพิษทางน้ำ เนื่องจากตำบลท่าซึกมี “คลองท่าซึก” ที่เชื่อมต่อมาจากคลองราเมศวร์ ในเขตพื้นที่เทศบาลนครนครศรีธรรมราช ไหลผ่านลงสู่ทะเลอ่าวไทย ทำหน้าที่ในการช่วยรองรับน้ำจากเขตพื้นที่เทศบาล โดยในการระบายน้ำแต่ละครั้งจะมีของเสีย ขยะ ไขมัน ปะปนมากับน้ำด้วย ทำให้ชาวบ้านได้รับผลกระทบเนื่องจากคลองท่าซึกเป็นแหล่งน้ำในการอุปโภค บริโภค และสร้างรายได้ให้กับชาวบ้าน

๔.๑.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ และสวัสดิการสังคม

ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ยังขาดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกายที่เพียงพอ เนื่องจากไม่มีสถานที่ที่เป็นที่สาธารณะและงบประมาณในการจัดสรรอุปกรณ์ออกกำลังกาย

ด้านสาธารณสุขมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบหมู่บ้านตอนบนและหมู่บ้านตอนล่าง โดยปัจจุบันการสาธารณสุขได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีประชาชนบางส่วนที่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขสังเกตจากการเกิดโรคไข้เลือดออกในพื้นที่ ถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกและหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ได้ดำเนินการควบคุมและรณรงค์ การเกิดโรคแล้ว แต่ยังมีกระแสบาดในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงในระดับสูงอยู่

ด้านสวัสดิการสังคม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เริ่มก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ดังนั้น ปัญหาของผู้สูงอายุทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวด

๔.๑.๕ ปัญหาด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา ประกอบกับการส่งเสริมด้านประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญมากนัก

๔.๑.๖ ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑. ปัญหาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เนื่องจากประชาชนไม่ได้เตรียมความพร้อมรับมือกับปัญหายาเสพติด

๒. ปัญหาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ แต่เนื่องด้วยกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่มาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน จึงก่อให้เกิดการปกปิดปัญหา/ข้อเท็จจริง ทำให้ภาครัฐไม่สามารถกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และยากต่อการแก้ไข

๓. ปัญหาด้านการป้องกันอุบัติเหตุทางถนน เป็นปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ รณรงค์ และสร้างจิตสำนึก ในการใช้รถ ใช้ถนน แต่ยังคงพบว่ามีประชาชนบางส่วนที่ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการป้องกันอุบัติเหตุทางถนน ซึ่งสังเกตจากสถิติการเกิดอุบัติเหตุทางถนนในพื้นที่

๔.๑.๗ ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

๑. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารอย่างจริงจัง

๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน ประชาชนทั่วไป บางส่วนยังขาดความรู้และความเข้าใจในกฎหมายเกี่ยวกับบริหารงานขององค์กร

๓. ช่องทางในการติดต่อกับประชาชนเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกมีไม่เพียงพอ

๔.๒ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนให้อยู่ในสภาพที่ดี โดยการก่อสร้างถนนลาดยางหรือถนน คสล. การวางท่อระบายน้ำทุกจุดบริเวณที่มีน้ำท่วมขัง
๒. พัฒนาระบบน้ำเพื่อการเกษตร โดยการขุดลอกคู คลอง เหมืองน้ำ ก่อสร้างประตูปิด - เปิดน้ำเพื่อการเกษตร
๓. ปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาและแรงดันน้ำประปา ปรับปรุงคุณภาพน้ำประปา โดยการเป่าล้างท่อ หรือเปลี่ยนท่อน้ำใหม่ และขยายเขตประปาให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
๔. ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติม
๕. ขุดคู วางท่อระบายน้ำ และดำเนินการให้ความรู้ด้านสุขอนามัยแก่ประชาชน

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพในครัวเรือน จัดอบรมให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพแก่ราษฎร
๒. ให้งานที่รับผิดชอบเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนเงินทุนให้แก่กลุ่มอาชีพ โดยการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาดำเนินงาน
๔. ส่งเสริมการจัดทำปุ๋ยชีวภาพให้แก่เกษตรกรเพื่อลดต้นทุนการผลิต สนับสนุนงบประมาณในการประกอบอาชีพ จัดตั้งตลาดกลางสินค้าทางการเกษตร สนับสนุนยารักษาโรคแก่เกษตรกร รวมทั้งสนับสนุนพันธุ์สัตว์ พันธุ์พืช หรือปุ๋ยเคมีให้แก่เกษตรกร
๕. ส่งเสริมแนวทางเพื่อลดต้นทุนในการผลิต ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพของชาวประมงเพื่อสร้างความเข้มแข็ง สนับสนุนงบประมาณในการประกอบอาชีพ ตลอดจนการหาตลาดกลางสินค้า

๔.๒.๓ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมการจัดระบบบำบัดน้ำเสียในครัวเรือน โดยการติดตั้งบ่อดักไขมัน
๒. สนับสนุนถังขยะให้แก่ครัวเรือนที่อาศัยอยู่ริมคลอง
๓. ประสานโรงงานในพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
๔. รณรงค์สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๔.๒.๔ ความต้องการด้านสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ และสวัสดิการสังคม

๑. จัดสร้างสถานที่ออกกำลังกายภายในชุมชน
๒. จัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ดูแลหรือญาติผู้ป่วยเรื้อรัง ส่งเสริมการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชน
๓. จัดหน่วยบริการสาธารณสุขเคลื่อนที่ และสนับสนุนงบประมาณแก่สถานีนอนมัยในชุมชน

๔.๒.๕ ความต้องการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กด้อยโอกาส และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในพื้นที่
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมทางศาสนา สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนการฝึกอบรมให้ความรู้แก่เยาวชนเรื่องประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและศาสนา
๓. ดำเนินการโครงการเกี่ยวกับส่งเสริมด้านประเพณีและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒.๖ ความต้องการด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑. ให้ความรู้เฝ้าระวังภัยแล้ง และจัดตั้งจุดบริการน้ำอุปโภคบริโภค
๒. ส่งเสริมสถาบันครอบครัวในชุมชนให้ผู้ปกครองให้ความอบอุ่นและดูแลบุตรหลานอย่างใกล้ชิด
๓. ส่งเสริมการเล่นกีฬาในชุมชน
๔. สนับสนุนงบประมาณและอาชีพเสริมให้แก่กลุ่มคนว่างงาน รวมทั้งรณรงค์ประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้เรื่องพิษภัยของยาเสพติดให้แก่คนในชุมชน
๕. ปลุกฝังจิตสำนึกที่ดี ทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมให้แก่เยาวชนและคนในชุมชน
๖. ปลุกฝังจิตสำนึกที่ดีในเรื่องการลดอุบัติเหตุทางถนนให้แก่เยาวชนและคนในชุมชน

๔.๒.๗ ความต้องการด้านเมืองและการบริหาร

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม พร้อมทั้งรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงาน
๒. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ
๓. ดำเนินการเกี่ยวกับโครงการเสี่ยงไร้สายเพื่อเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานและการบริหารงาน
๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมจิตอาสาเพื่อการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๕. ดำเนินการสร้างภาคีเครือข่ายด้านต่างๆ เช่น ภาคีเครือข่ายลดอุบัติเหตุ ภาคีเครือข่ายผู้สูงอายุ ภาคีเครือข่ายการเงินการคลัง ภาคีเครือข่ายจิตอาสา เป็นต้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

**“ท่าซึกเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
มีสิ่งแวดล้อมอุดมสมบูรณ์ ชุมชนมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน”**

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้อนนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศ ในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยึดหลัก“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญา และนวัตกรรม

- แผนพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีทิศทางการพัฒนายุทธศาสตร์ในภาพรวมของจังหวัด นครศรีธรรมราช ได้กำหนดจุดยืนการพัฒนาของจังหวัด ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. เมืองสืบสานศิลปวัฒนธรรม สงบสุข น่าเที่ยว
๒. เมืองเกษตรนวัตกรรมและอุตสาหกรรมสีเขียว
๓. ศูนย์กลางการคมนาคมขนส่ง และกระจายสินค้าของภาคใต้

เป้าประสงค์รวม/วัตถุประสงค์ (Objective)

๑. เพิ่มรายได้จากการเกษตร อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว ยกกระดับมาตรฐานคุณภาพ
๒. ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีมีการสืบสานอย่างต่อเนื่อง
๓. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
๔. ประชาชนยึดหลักธรรมะในการดำเนินชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

๑. การบริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจรและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานวัฒนธรรม ธรรมชาติ และศิลปวัฒนธรรม
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. การพัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง มั่นคง ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ และสวัสดิการ
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหาร

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีโครงสร้างพื้นฐานที่สะดวก ปลอดภัยและเพียงพอ
๒. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๓. ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด
๔. ประชาชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาการสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ และสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุม
๕. ประชาชนได้รับการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีขึ้น
๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และได้รับการบรรเทาความเดือดร้อนในการแก้ปัญหาต่างๆ ในชุมชน
๗. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและการบริหารงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเดินเท้า ระบบคมนาคม ท่อระบายน้ำ และทำเทียบเรือ
๒. จัดระบบป้องกันน้ำท่วม และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๓. ขยายเขตประปา และปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาให้ได้มาตรฐาน
๔. ดำเนินการขยายเขตบริการไฟฟ้าสาธารณะและปรับปรุง ซ่อมแซม
๕. ดำเนินการตรวจสอบการใช้อาคาร ก่อสร้างอาคารสาธารณะ จัดทำผังเมือง เพื่อให้ใช้ประโยชน์ในที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบังคับใช้เป็นกฎหมาย
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
๗. ส่งเสริมการตลาดสำหรับสินค้าทั่วไปและผลิตภัณฑ์ชุมชน

๘. ส่งเสริมและพัฒนากองทุนท้องถิ่น
๙. สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบล
๑๑. จัดระบบการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล
๑๒. พัฒนาและส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุขให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่
๑๓. ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
๑๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาสุขภาพด้วยการแพทย์แผนไทย
๑๕. พัฒนาสถานที่บริการด้านกีฬาและส่งเสริมการจัดกีฬาหรือการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
๑๖. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและสนับสนุนสวัสดิการแก่ประชาชนในตำบล
๑๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนในตำบลท่าซึก
๑๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบ และนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
๒๐. ส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนา
๒๑. ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒๒. ดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน
๒๓. รณรงค์ให้ความรู้และจัดกิจกรรมแก่ประชาชนเพื่อป้องกันปัญหาเสพติดในชุมชน
๒๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และการจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ งานรัฐพิธี
๒๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและการดำเนินงานของหมู่บ้าน
๒๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงาน และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร
๒๗. พัฒนาและปรับปรุงสำนักงาน จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน
๒๘. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๒๙. ปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนและเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน
๓๐. พัฒนาการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง และการจัดเก็บรายได้ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ โดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาเส้นทางคมนาคม ให้ได้มาตรฐานประชาชนสามารถใช้บริการได้อย่างครอบคลุม ทั่วถึง ตลอดจนปรับปรุง พัฒนาระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอกับความต้องการ และเพื่อความสะดวกในการขนส่งสินค้า ทางทางเกษตร

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการส่งเสริมและพัฒนากองทุนบริการสาธารณสุข ให้ครอบคลุมและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม สนับสนุนการจัดการกีฬา การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างสวัสดิการทางสังคม พัฒนาและส่งเสริม ระบบการจัดการศึกษา ฟื้นฟู อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่

๓. มีสิ่งแวดล้อมอุดมสมบูรณ์ โดยการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔. ชุมชนมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน เพื่อเป็นการสร้างงาน สร้างรายได้ และพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และ ยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

๕.๑ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๖. การสาธารณสุขการ
๗. การผังเมือง
๘. การควบคุมอาคาร
๙. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
๓. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๔. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
๕. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๗. การส่งเสริมกีฬา
๘. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๙. การจัดให้และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๗. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๘. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๙. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๓. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๔. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
๕. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๖. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๗. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๘. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม
๙. การท่องเที่ยว

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๒. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. การหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๖. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกได้ โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจรับรองไว้ ทั้งนี้ โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่และการดำเนินการควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสภาพปัญหาของตำบลท่าซึก

๕.๒ การวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

การวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก โดยวิธีการนำเครื่องมือทางการบริหาร คือ SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบที่กำหนดไว้ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๕.๒.๑ จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีพื้นที่อยู่ใกล้เมืองส่งผลให้เส้นทางคมนาคมและการขนส่งสะดวก
๒. พนักงานและลูกจ้างส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบโดยตรง
๓. ปัญหาทางสังคมในพื้นที่ไม่รุนแรง
๔. การบริหารเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒.๒ จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ระเบียบข้อกฎหมายบางเรื่องมีแนวทางปฏิบัติไม่ชัดเจนและความซ้ำซ้อนกันหลายฉบับ
๒. งบประมาณในการพัฒนามีอยู่อย่างจำกัดไม่เพียงพอในการดำเนินงาน
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจเข้าร่วมกิจกรรมของทางองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๕.๒.๓ โอกาส (Opportunities : O)

๑. นโยบายรัฐบาลที่มีแนวความคิดการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้นและสร้างความสามัคคีของคนในชาติ ทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์และแก้ปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงตามความต้องการ
๒. มีหน่วยงานราชการต่างๆ ในพื้นที่เพื่อติดต่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือ
๓. มีวัดพุทธในท้องถิ่นหลากหลายและมีปริมาณเพียงพอที่จะก่อให้เกิดอาชีพ
๔. พื้นที่ตำบลท่าซึกเชื่อมต่อกับเขตอำเภอเมือง รับความเจริญอย่างรวดเร็วเหมาะกับการทำธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

๕.๒.๔ อุปสรรค (Threats : T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่มีความแน่นอน
๒. ปัญหาสภาวะโลกร้อนส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย อัคคีภัย ตลอดจนโรคระบาดต่างๆ
๓. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการเรื่องกรรมสิทธิ์ที่ดิน
๔. การถ่ายโอนภารกิจขาดความชัดเจนในเรื่องกระบวนการและแนวทางปฏิบัติในการถ่ายโอนข้อมูล การถ่ายโอนเป็นไปในภาพรวม แต่ละท้องถิ่นไม่รู้ว่าตนเองจะต้องรับโอนเรื่องใดจากหน่วยงานใด เมื่อใด และอย่างไร ที่เฉพาะเจาะจงสำหรับท้องถิ่นนั้น และหน่วยงานระดับจังหวัดไม่ได้ทำหน้าที่ในการประสานการถ่ายโอนภารกิจระหว่างหน่วยงานผู้ถ่ายโอนและหน่วยงานที่รับโอนภารกิจ
๕. ไม่มีศูนย์กลางตลาดชุมชนเพื่อซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้า

๕.๓ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๕.๓.๑ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยส่งผลให้อัตราการพึ่งพิงของประชากรวัยแรงงานต้องแบกรับการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น โดยประเทศไทยมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) ต่อประชากรทั้งหมดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี ๒๕๖๕ ผู้สูงอายุร้อยละ ๑๘.๙๐ ของประชากรทั้งหมด ในปี ๒๕๖๗ ผู้สูงอายุ ร้อยละ ๒๐.๘๓ ของประชากรทั้งหมด (เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์) และในปี ๒๕๘๓ (คาดการณ์) กลุ่มผู้สูงอายุจะมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้นมากตามการคาดประมาณประชากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งแน่นอนประเทศไทยจะมีผลกระทบจากสังคมสูงวัยต่อระบบเศรษฐกิจ เช่น ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล, การแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ แรงงานลด ประชากรไม่เพิ่ม การออมต่ำ, ระบบเศรษฐกิจปรับตัวรองรับสังคมสูงวัย และการจัดสภาพแวดล้อมสาธารณะที่เหมาะสม/ปลอดภัยสำหรับคนทุกวัย

๕.๓.๒ ความเหลื่อมล้ำ

ความเหลื่อมล้ำเป็นปัญหาสำคัญในสังคมไทยทั้งความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ โอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐและการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ นำไปสู่ความขัดแย้งในสังคม และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศที่ลดทอนความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและความมั่นคงทางสังคม จากการกระจายรายได้และผลประโยชน์ของการพัฒนาไปยังกลุ่มคนต่างๆ ในสังคม บางพื้นที่และบางสาขาการผลิตไม่ทั่วถึงเป็นธรรมผลประโยชน์ส่วนใหญ่ตกอยู่ในกลุ่มที่มีโอกาสและรายได้สูง จากข้อมูลพบว่า ในปี ๒๕๖๘ คนรวยและคนจนมีรายได้ต่างกัน ๗.๘ ถึง ๑๐ เท่า นอกจากนี้ความเหลื่อมล้ำยังส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ อาทิ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน คนยากจนขาดโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม การแย่งชิงทรัพยากร การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด

๕.๓.๓ ความเป็นเมือง

การเปลี่ยนแปลงพื้นที่ชนบทไปสู่ความเป็นเมืองมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเพื่อลดความแออัดของเมืองหลวงและเมืองหลัก อันเป็นการกระจายความเจริญสู่พื้นที่อื่นๆ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน การจัดบริการสาธารณะเพื่อรองรับการเติบโตของเมือง การใช้ประโยชน์ของทรัพยากรท้องถิ่นทั้งปัจจัยการผลิตและแรงงานไปสู่ภาคการค้า บริการและอุตสาหกรรม ตลอดจนการแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลต่อการลดลงและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรท้องถิ่น การลดลงของแรงงานในภาคเกษตร รวมทั้งปัญหาการบริหารจัดการขยะทั้งขยะชุมชนและอุตสาหกรรม ทั้งนี้การเพิ่มขึ้นของประชากรและแรงงานในพื้นที่อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น อย่างไรก็ตามการผลิตและกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่ขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการคนในเมืองที่มากขึ้น จะส่งผลให้เกิดการประหยัดจากขนาดการขนส่งมีต้นทุนต่ำลง และการลงทุนในระบบสาธารณูปโภคจะมีความคุ้มค่ามากขึ้น นอกจากนี้ ความต้องการแรงงานที่มากขึ้นจะมีส่วนเอื้อหรือทำให้จำเป็นต้องมีการจัดตั้งสถาบันการศึกษาในพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการที่มีจำนวนมาก

๕.๓.๔ การบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ วางกรอบด้านการบริหารจัดการภาครัฐ เอื้อต่อการพัฒนาธรรมาภิบาลภาครัฐ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มีมาตราสำคัญๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้การบริหารจัดการและการปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการพัฒนา อาทิ มาตรา ๕๙ รัฐต้องเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐที่มีข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐหรือเป็นความลับของทางราชการตามที่กฎหมายบัญญัติ และต้องจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารดังกล่าวได้โดยสะดวก

(๒) ภาคประชาสังคมให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการของภาครัฐสถาบันทางสังคม อาทิ มูลนิธิ สถาบันการศึกษา หน่วยงานวิจัยต่างๆ นำเสนอผลการติดตาม วิเคราะห์ สังเคราะห์ เรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการประเทศและการปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการพัฒนาทั้งประเด็นธรรมาภิบาล การทุจริตคอร์รัปชันทั้งการคอร์รัปชันขนาดใหญ่และคอร์รัปชันภาคครัวเรือน การบริหารจัดการภาครัฐ และการกระจายอำนาจ เพื่อรายงานข้อค้นพบและข้อเสนอแนะสู่สาธารณะ เป็นแรงกดดันให้ผู้มีอำนาจภาครัฐหันมาพิจารณา ทบทวน แนวนโยบาย มาตรการ และกลไกการทำงานต่างๆ ให้เหมาะสมมากขึ้น

๕.๓.๕ การปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว

การปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการปฏิบัติงาน โดยการนำระบบการทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยี ซึ่งในระยะเวลาไม่นานนี้ จะมีการใช้ระบบการทำงานโดยเชื่อมโยงผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการประสานงานระหว่างส่วนราชการและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการนำเทคโนโลยี และในรูปแบบการผลิตและการค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ กลายมาเป็นรูปแบบการค้าที่มีบทบาทมากขึ้น มีการยกระดับกระบวนการผลิตแบบอัตโนมัติไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่ผสมผสานที่เรียกว่า Internet of Things (เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์มือถือรถยนต์ ตู้เย็น โทรทัศน์ และอื่นๆ เข้าไว้ด้วยกัน) เพื่อผลิตสินค้าตามความต้องการของผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น โดยหากภาคการผลิตที่ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีไม่ทัน ขาดการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๕. การปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๖. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๗. การป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน

๖.๒ การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๕. การส่งเสริมการกีฬา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๕ อัตรา สำหรับตำแหน่งว่างนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้ประกาศรับโอน/ย้าย และคาดการณ์ได้ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จะสามารถดำเนินการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

การวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก โดยวิธีการนำเครื่องมือทางการบริหาร คือ SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบที่กำหนดไว้ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีความพร้อมด้านบุคลากรและการบริหารจัดการพื้นฐาน
๒. ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. มีการให้บริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานครอบคลุม

๒. จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. งบประมาณยังมีข้อจำกัดในการพัฒนาโครงการขนาดใหญ่
๒. บุคลากรบางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการกิจใหม่
๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนบางพื้นที่ยังไม่ทั่วถึง

๓. โอกาส (Opportunities : O)

๑. นโยบายสนับสนุนการพัฒนาจากรัฐบาลและส่วนกลาง
๒. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
๓. ความร่วมมือที่ดีจากชุมชนและหน่วยงานรอบพื้นที่

๔. อุปสรรค (Threats : T)

๑. ข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมายที่ใช้เวลาปรับเปลี่ยน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติ
๓. ปัญหาความซับซ้อนทางสังคมที่ต้องอาศัยเวลาแก้ไข

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการ และการแบ่งงานภายใน พร้อมทั้งศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหภายในให้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ตลอดจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกแล้ว จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการได้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน - งานนโยบายและแผน ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน - งานนโยบายและแผน ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค ๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ กลุ่มงานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและโครงการ - งานวิชาการ - งานการศึกษาในระบบ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา ๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานทั่วไป ๕. กองสวัสดิการสังคม ๑. ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค ๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ กลุ่มงานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและโครงการ - งานวิชาการ - งานการศึกษาในระบบ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา ๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานทั่วไป ๕. กองสวัสดิการสังคม ๑. ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย **การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน**

ได้วิเคราะห์การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านต่างๆ ดังนี้

๑. สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ

$$\begin{aligned} \text{จำนวนตำแหน่ง} &= \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด} \times \text{เวลามาตรฐานต่องาน ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}} \\ \text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี} &= ๒๓๐ \text{ วัน} \\ &= ๑,๓๘๐ \text{ ชั่วโมง (๘๒,๘๐๐ นาที)} \\ &= ๖ \text{ ชั่วโมง / ๑ วันทำการ} \end{aligned}$$

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ

หนึ่งปีมี	๕๒ สัปดาห์
สัปดาห์หนึ่งทำงาน	๕ วัน
ในหนึ่งปีจะมีวันทำงาน	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันลาในหนึ่งปี	๓๐ วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการในหนึ่งปีก็คือ	๒๓๐ วัน
(ในหนึ่งวัน นับชั่วโมงทำงานเพียง ๖ ชั่วโมง ไม่นับเวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง และทำธุระส่วนตัว	

๑ ชั่วโมง)

๒. การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (Benchmarking) กับองค์กรบริหารส่วนตำบลปากนคร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน เนื่องจากเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ อีกทั้งการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามข้อบัญญัติมีลักษณะใกล้เคียงกัน

๓. การประเมินความต้องการกำลังคน

โดยมีการสำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังคนที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ หรือครบกำหนดสัญญาจ้าง

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้้อัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ	กรณีใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น :	กรณีไม่ใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น :
๑	เป็นภารกิจหลัก หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กร	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานจ้าง (หากไม่ติดขัดในเรื่องกฎหมาย)	๑. พนักงานจ้าง ๒. พนักงานจ้างเหมาบริการ
๒	มีผลต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรในระยะยาว	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานจ้าง (พร้อมวางแผนการทดแทนเมื่อครบสัญญา)	๑. พนักงานจ้างเหมาบริการ
๓	มีผลต่อเป้าหมายเชิงนโยบายที่มีกรอบเวลาเริ่มต้น – สิ้นสุดในการดำเนินการที่ชัดเจน	๑. พนักงานจ้าง ๒. พนักงานจ้างเหมาบริการ	๑. ข้าราชการ (หากเป็นเป้าหมายที่ต่อเนื่องและดำเนินการในระยะยาว)
๔	ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัมพันธ์กับภารกิจหลักขององค์กร	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานจ้าง	๑. พนักงานจ้างเหมาบริการ
๕	ต้องการกำหนดระดับของบริการ (Service Level) ที่ชัดเจน เช่น เวลาเสร็จสิ้น สัดส่วนความผิดพลาด ฯลฯ	๑. พนักงานจ้าง ๒. พนักงานจ้างเหมาบริการ	๑. ข้าราชการ
๖	องค์กรขาดแคลนบุคลากรในงานหลัก (Core functions) และต้องการทุ่มเททรัพยากรไปในงานหลักแทน	๑. พนักงานจ้าง ๒. พนักงานจ้างเหมาบริการ	๑. ข้าราชการ
๗	ปัจจุบันมีองค์กร หรือหน่วยงานในภาครัฐที่ใช้บุคลากรประเภทอื่นแทนข้าราชการเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว	๑. พนักงานจ้าง ๒. พนักงานจ้างเหมาบริการ	๑. ข้าราชการ
๘	ต้นทุนการจ้างในระยะยาวของข้าราชการคุ้มค่ากว่า	๑. ข้าราชการ	๑. พนักงานจ้าง ๒. พนักงานจ้างเหมาบริการ
๙	เป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีประสบการณ์ จากภายนอก เป็นที่ยอมรับในวงกว้างที่เกี่ยวข้อง	๑. พนักงานราชการ (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ,ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ)	๑. พนักงานจ้างเหมาบริการ
๑๐	เป็นงานในลักษณะโครงการ หรืองานเร่งด่วนที่มีความสำคัญและไม่อาจหาบุคลากรจากภายในได้	๑. พนักงานจ้างเหมาบริการ (เป็นรายโครงการ-กิจกรรม) ๒. พนักงานจ้าง	๑. พนักงานจ้างเหมาบริการ

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ	กรณีใช้ แนะนำให้กำหนดเป็น :	กรณีไม่ใช้ แนะนำให้กำหนดเป็น :
๑๑	เป็นงานที่ต้องดำเนินการเป็นช่วง-ฤดูกาลที่ชัดเจน เช่น ทุกๆ ๔ ปี ทุกๆ ๕ ปี เป็นต้น	๑. พนักงานจ้างเหมาบริการ (เป็นรายโครงการ-กิจกรรม) ๒. พนักงานจ้าง	๑. พนักงานจ้างเหมาบริการ
๑๒	เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและติดต่อกันระยะยาวเกินกว่า ๕ ปีขึ้นไป	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานราชการ (พร้อมวางแผนการทดแทนเมื่อครบสัญญา)	๑. ลูกจ้างชั่วคราว ๒. จ้างดำเนินการ (Outsourcing)
๑๓	เป็นงานที่สร้างองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในระยะยาวแก่องค์กร	๑. ข้าราชการ	๑. ลูกจ้างชั่วคราว
๑๔	เป็นงานที่สามารถหาผู้ดำเนินการแทนในตลาดได้ (Availability of outsourcing service)	๑. พนักงานจ้างเหมาบริการ	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานราชการ ๓. ลูกจ้างชั่วคราว
๑๕	เป็นงานที่สามารถกำหนดกรอบการดำเนินการหรือสัญญาจ้างงานได้อย่างชัดเจน	๑. พนักงานจ้าง ๒. พนักงานจ้างเหมาบริการ	๑. ข้าราชการ (ในกรณีที่เป็นการกิจหลัก) ๒. พนักงานจ้าง (ภารกิจสนับสนุน)

นอกจากนั้นในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐนอกจากจะพิจารณาตามลักษณะ และคุณสมบัติข้างต้นแล้ว ให้คำนึงถึงภารกิจและประเภทงานของหน่วยงานตามตาราง ดังต่อไปนี้

ภารกิจ	แนวทางการกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ
ภารกิจหลัก	ควรพิจารณากำหนดเป็นข้าราชการทั้งหมด/หรือเกือบทั้งหมดตามแนวคิดที่ว่าภาครัฐควรปฏิบัติงานที่สำคัญ
ภารกิจรอง	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๕๐ ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่นๆ
ภารกิจสนับสนุน	ควรพิจารณากำหนดเป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๒๐ ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่นๆ ทั้งนี้ควรทบทวนปรับตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงานที่สนับสนุนที่ว่างไปใช้การจ้างพนักงานราชการหรือการจ้างเหมาบริการแทน

จากการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน และการวิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก สามารถวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริการงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก อำเภอมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ข้าราชการถ่ายโอน (ว่างเดิม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยวปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
คนงานประจําารขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔) (ต่อ)								
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา (นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ระดับชำนาญการพิเศษ)	-	-	-	-	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) (ต่อ)								
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๓ อัตรา
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. และรองปลัด อบต. (๐๐)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๘๐,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐,๙๒๐	๔๓,๓๒๐	๔๕,๙๖๐	๘๘๙,๖๘๐	๙๓๓,๐๐๐	๙๗๘,๙๖๐	(๕๖,๗๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๐๘๐	๓๖,๑๒๐	๓๘,๒๘๐	๖๔๒,๙๖๐	๖๗๙,๐๘๐	๗๑๗,๓๖๐	(๔๗,๒๔๐)
	สํานักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสํานักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๐๐๐	๓๔,๙๒๐	๓๗,๐๘๐	๗๑๖,๔๐๐	๗๕๑,๓๒๐	๗๘๘,๔๐๐	(๔๕,๗๕๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๗๒๐	๕๐๐,๘๘๐	๕๒๙,๙๒๐	๕๖๐,๖๔๐	(๓๗,๙๖๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๐๐๐	๓๑,๘๐๐	๓๓,๗๒๐	๕๔๖,๖๐๐	๕๗๘,๔๐๐	๖๑๒,๑๒๐	(๔๑,๕๕๐)
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๗๑๐,๖๔๐	๗๓๑,๙๖๐	๗๕๔,๕๖๐	ว่างเต็ม
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๘๔๐	๓๔๓,๒๐๐	๓๖๓,๘๔๐	๓๘๕,๖๘๐	(๒๖,๙๘๐)
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๐๔๐	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๔๐๕,๖๐๐	๔๒๙,๙๖๐	๔๕๕,๗๖๐	(๓๑,๘๘๐)
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๔๐	๑๘,๐๐๐	๒๘๒,๘๔๐	๒๙๙,๘๘๐	๓๑๗,๘๘๐	(๒๒,๒๓๐)
๑๐	นิติกร	ชพ.	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๘๘๐	๖๑๗,๒๘๐	๖๕๑,๑๒๐	๖๘๗,๐๐๐	(๔๔,๒๘๐)
๑๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๗๒๐	๔๘๒,๘๘๐	๕๑๑,๙๒๐	๕๔๒,๖๔๐	(๓๗,๙๖๐)
๑๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๐๐	๑๔,๖๔๐	๑๕,๖๐๐	๒๔๓,๗๒๐	๒๕๘,๓๖๐	๒๗๓,๙๖๐	(๑๙,๑๖๐)
๑๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๗๑๐,๖๔๐	๗๓๑,๙๖๐	๗๕๔,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	จพง.ธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๕๖๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๒๔,๕๒๐	๒๓๘,๐๘๐	(๑๖,๖๕๐)
๑๕	จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ชง.	๑	๑	๓๙๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๑๗,๑๒๐	๔๔๒,๒๐๐	๔๖๘,๘๘๐	(๓๒,๗๙๐)
๑๖	จพง.สาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๑,๗๒๐	๒๓,๐๔๐	๓๖๑,๖๘๐	๓๘๓,๔๐๐	๔๐๖,๔๔๐	(๒๘,๔๓๐)
๑๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๒๒๕,๑๒๐	๒๓๘,๖๘๐	๒๕๓,๐๘๐	(๑๗,๖๙๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
	<u>- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>																		
๑๘	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๓๓๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๖๐,๔๘๐	๓๗๕,๐๐๐	(๒๗,๗๖๐)
๑๙	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์		๑	๑	๓๓๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๖๔๐	๓๕๐,๑๖๐	๓๖๔,๒๐๐	๓๗๘,๘๔๐	(๒๘,๐๕๐)
๒๐	ผช.นักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๓๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๓๖๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๖,๖๔๐	(๑๙,๗๔๐)
๒๑	ผช.จพง.ธุรการ		๑	๑	๑๗๕,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๙๗,๕๒๐	(๑๔,๖๒๐)
	<u>- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>																		
๒๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๒๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๘,๙๖๐	๒๓๘,๒๐๐	๒๔๗,๘๐๐	(๑๘,๓๔๐)
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๖๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๕๒๐	๑๘๐,๔๘๐	๑๘๗,๘๐๐	(๑๓,๙๐๐)
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	ว่างเต็ม
๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก		๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	(๑๘,๑๕๐)
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก		๑	-	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	ว่างเต็ม
	<u>- พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๒๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๙	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๐	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๑	คนงานประจำรถขยะ		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๒	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๓	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๔	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง (๐๔)																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๒๔๐	๓๒,๐๔๐	๓๓,๙๖๐	๖๖๗,๘๐๐	๖๙๙,๘๔๐	๗๓๓,๘๐๐	(๔๑,๙๓๐)
๓๖	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๕๑๕,๑๖๐	๕๔๕,๐๔๐	๕๗๖,๗๒๐	(๓๙,๐๘๐)
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
๓๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๑๕,๑๖๐	๕๔๕,๐๔๐	(๓๖,๘๖๐)
๓๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๔๘๐	๓๒,๒๘๐	๓๔,๒๐๐	๕๓๗,๐๐๐	๕๖๙,๒๘๐	๖๐๓,๔๘๐	(๔๒,๒๐๐)
๓๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๓๖๒,๘๘๐	๓๘๔,๗๒๐	๔๐๗,๘๘๐	(๒๘,๕๒๐)
๔๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๐๘๐	๒๖,๕๒๐	๒๘,๐๘๐	๔๔๑,๒๔๐	๔๖๗,๗๖๐	๔๙๕,๘๔๐	(๓๔,๖๘๐)
๔๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๔๘๐	๓๘๘,๔๘๐	๔๐๗,๖๔๐	๔๓๒,๑๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๔๒	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๕๙๕,๘๐๐	๖๑๓,๖๘๐	๖๓๒,๖๓๐	ว่างเต็ม
๔๓	จพง.พัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๓๖๗,๔๔๐	๓๘๙,๕๒๐	๔๑๒,๙๒๐	(๒๘,๘๘๐)
	พนักงานจ้าง																		
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๔๔	ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	๑	๓๐๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๐๘๐	๓๑๒,๖๐๐	๓๒๕,๒๐๐	๓๓๘,๒๘๐	(๒๕,๐๔๐)
๔๕	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๑๖๐	๒๓๖,๒๘๐	๒๔๕,๗๖๐	(๑๘,๒๐๐)
๔๖	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
๔๗	ผช.จพง.พัสดุ		๑	๑	๒๒๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๓๒๐	๒๔๔,๘๐๐	๒๕๔,๖๔๐	(๑๘,๘๕๐)
๔๘	ผช.จพง.พัสดุ		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
๔๙	ผช.จพง.ธุรการ		๑	๑	๑๗๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	๑๙๔,๐๔๐	(๑๔,๓๖๐)
๕๐	ผช.จพง.การคลัง		๑	๑	๑๗๕,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๙๗,๕๒๐	(๑๔,๖๒๐)
	- พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองช่าง (๐๕)																		
๕๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๔๔๐	๓๖,๔๘๐	๖๑๔,๒๘๐	๖๔๘,๗๒๐	๖๘๕,๒๐๐	(๔๔,๙๙๐)
๕๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๖๐๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๔๕๑,๙๒๐	๔๗๗,๙๖๐	๕๐๕,๕๖๐	(๓๔,๑๑๐)
๕๔	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๖๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๔๐๐	๔๗๙,๘๘๐	๕๐๗,๖๐๐	๕๓๗,๐๐๐	(๓๖,๓๑๐)
๕๕	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๗๑๐,๖๔๐	๗๓๑,๙๖๐	๗๕๔,๕๖๐	ว่างเต็ม
๕๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๗๑๐,๖๔๐	๗๓๑,๙๖๐	๗๕๔,๕๖๐	ว่างเต็ม
๕๗	จพง.ธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๙๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๐๐๐	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๔๒๓,๗๒๐	๔๔๙,๑๖๐	๔๗๖,๑๖๐	(๓๓,๓๑๐)
๕๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๓๗๓,๓๒๐	๓๙๕,๗๖๐	๔๑๙,๕๒๐	(๒๙,๓๔๐)
๕๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	(๑๔,๐๓๐)
๖๐	จพง.ประปา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๑๖๐	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๘๐	๓๕๕,๖๘๐	๓๗๗,๐๔๐	๓๙๙,๗๒๐	(๒๗,๙๖๐)
	พนักงานจ้าง																		
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๖๑	ผช.นายช่างโยธา		๑	๑	๒๖๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๓,๓๖๐	๒๘๔,๔๐๐	๒๙๕,๘๐๐	(๒๑,๙๐๐)
๖๒	ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๒๖๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๓,๙๖๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๙๖,๔๐๐	(๒๑,๙๕๐)
๖๓	ผช.จพง.ธุรการ		๑	๑	๑๗๕,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๙๗,๕๒๐	(๑๔,๖๒๐)
๖๔	ผช.นายช่างสำรวจ		๑	๑	๒๐๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๘๐๐	๒๒๓,๔๔๐	๒๓๒,๔๔๐	(๑๗,๒๑๐)
๖๕	ผช.จพง.ประปา		๑	๑	๒๐๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	(๑๗,๐๕๐)
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๖๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๗๒,๐๘๐	(๑๒,๗๔๐)
๖๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๔,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๗๓,๖๔๐	(๑๒,๘๕๐)
๖๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก		๑	-	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	ว่างเต็ม
	- พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๙	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๐	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๗๑	คินงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																		
๗๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๔๘๐	๓๒,๒๘๐	๓๔,๒๐๐	๕๗๙,๐๐๐	๖๑๑,๒๘๐	๖๔๕,๔๘๐	(๔๒,๒๑๐)
๗๓	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา	ชพ.	๑	๑	๔๑๙,๖๐๐	๕๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๓๕,๐๔๐	๖๐๑,๓๒๐	๖๓๔,๔๔๐	๖๖๙,๔๘๐	(๔๓,๓๐๐)
	(นักวิชาการศึกษา)																		
๗๔	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
๗๕	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๐๐	๑๔,๖๔๐	๑๕,๖๐๐	๒๔๓,๗๒๐	๒๕๘,๓๖๐	๒๗๓,๙๖๐	(๑๙,๑๖๐)
๗๖	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๗๑๐,๖๔๐	๗๓๑,๙๖๐	๗๕๔,๕๖๐	ว่างเต็ม
๗๗	จพง.พัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๒๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๙,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๘,๙๒๐	(๑๘,๘๑๐)
	พนักงานจ้าง																		
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๗๘	ผช.จพง.ธุรการ		๑	๑	๑๗๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๙,๐๐๐	๑๙๖,๕๖๐	(๑๔,๕๕๐)
๗๙	ผช.จพง.การเงินและบัญชี		๑	๑	๑๗๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๙,๐๐๐	๑๙๖,๕๖๐	(๑๔,๕๕๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก																		
๘๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						ว่างเต็ม
๘๑	ครู		๒	๒	-	๐	๒	๒	๒	-	-	-							เงินอุดหนุน
๘๒	ครู		๓	-	-	๐	๓	๓	๓	-	-	-							เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๘๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๒	๒	-	๐	๒	๒	๒	-	-	-							เงินอุดหนุน
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๔,๗๓๐)		๑	๑	๔๐,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๔๗,๒๘๐	๕๔,๗๒๐	๖๒,๔๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๔,๔๓๐)		๑	๑	๓๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๔๓,๕๖๐	๕๐,๘๘๐	๕๘,๔๔๐	จ่ายจากเงินรายได้
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๑,๓๘๐)		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๒,๙๑๐)		๑	๑	๑๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๒๔,๖๐๐	๓๑,๐๘๐	๓๗,๘๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๒,๘๖๐)		๑	๑	๑๗,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๒๔,๐๐๐	๓๐,๔๘๐	๓๗,๒๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๑,๓๘๐)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	- พนักงานจ้างทั่วไป																		
๙๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๔	๔	-	๐	๔	๔	๔	-	-	-							เงินอุดหนุน
๙๑	ภารโรง		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
๙๒	ยาม		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๙๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๐๐๐	๓๑,๘๐๐	๓๓,๗๒๐	๕๗๐,๖๐๐	๖๐๒,๔๐๐	๖๓๖,๑๒๐	(๔๑,๕๕๐)
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																		
๙๔	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๕๒๐	๓๑,๓๒๐	๓๓,๑๒๐	๕๓๘,๓๒๐	๕๖๙,๖๔๐	๖๐๒,๗๖๐	(๔๐,๙๐๐)
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																		
๙๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๔๘๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๑๒๐	๓๗๗,๖๔๐	๔๐๐,๓๒๐	๔๒๔,๔๔๐	(๒๙,๖๘๐)
๙๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๔๕๕,๐๔๐	๔๘๒,๔๐๐	๕๑๑,๔๔๐	(๓๕,๗๗๐)
	พนักงานจ้าง																		
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๙๗	ผช.นักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๗๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๐,๕๒๐	๓๐๒,๑๖๐	๓๑๔,๒๘๐	(๒๓,๒๗๐)
๙๘	ผช.จพง.ธุรการ		๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๒๐๐	(๑๒,๙๗๐)
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน																		
๙๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗,๘๐๐	๔๐,๐๘๐	๔๒,๔๘๐	๖๖๖,๒๔๐	๗๐๖,๓๒๐	๗๔๘,๘๐๐	(๕๒,๓๗๐)
	รวม		๑๐๖	๘๗	๒๕,๓๗๔,๖๖๐	๘๓๕,๓๒๐	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	-	-	-	๓,๒๗๗,๖๒๐	๑,๔๑๗,๓๖๐	๑,๔๙๗,๓๑๐	๒๙,๔๘๗,๖๐๐	๓๐,๙๐๔,๙๖๐	๓๒,๔๐๒,๒๗๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๔,๔๒๓,๑๔๐	๔,๖๓๕,๗๔๔	๔,๘๖๐,๓๔๑	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๓๓๓,๙๑๐,๗๔๐	๓๕๕,๕๔๐,๗๐๔	๓๗,๒๖๒,๖๑๑	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐,๒๐	๓๐.๑๕	๓๐.๑๐	

หมายเหตุ

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

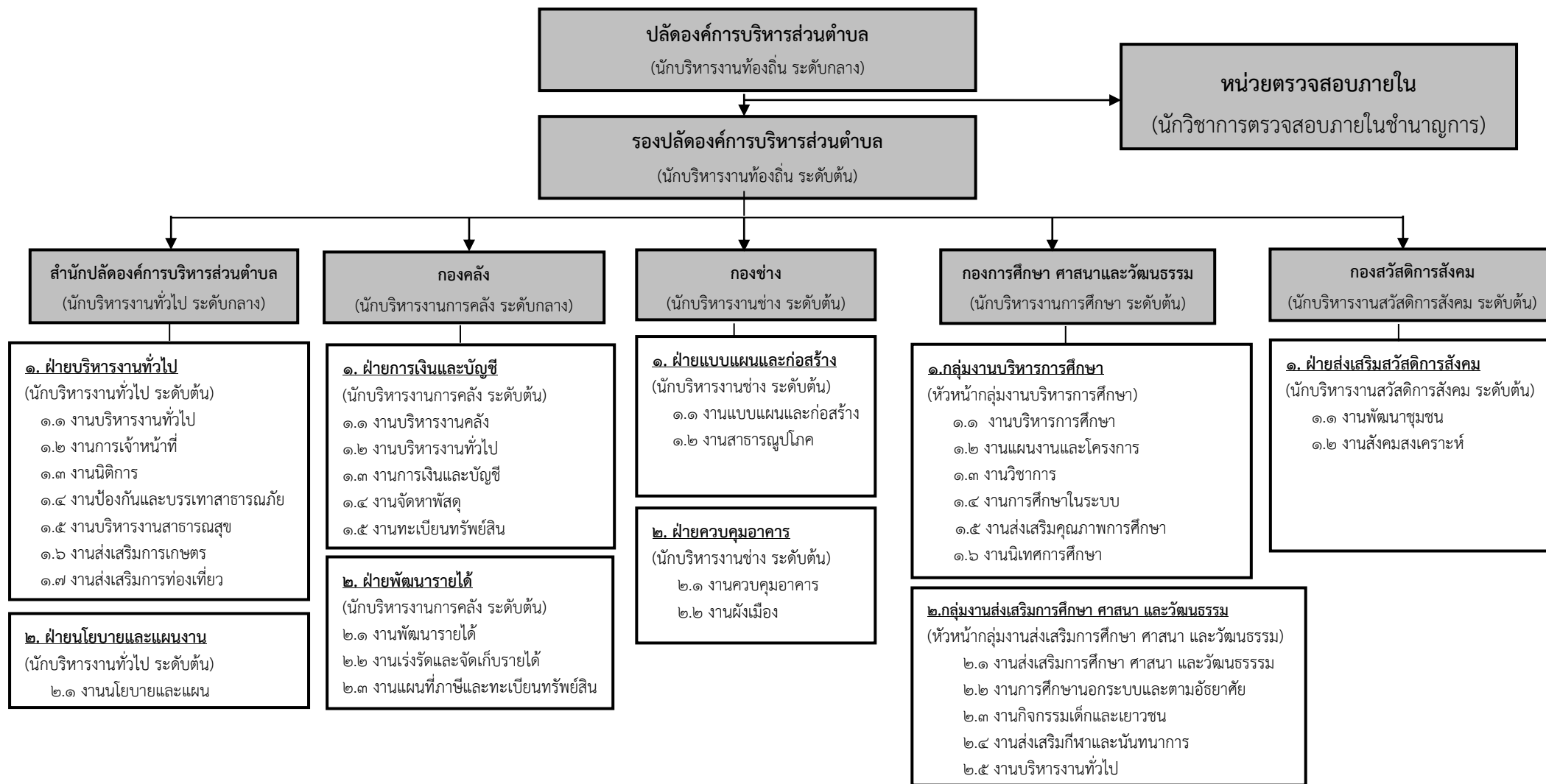
จำนวน ๑๐๖,๙๓๑,๐๐๐ บาท
๒. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ = (๑๐๖,๙๓๑,๐๐๐ x ๕%) + ๑๐๖,๙๓๑,๐๐๐

= ๑๑๒,๒๗๗,๕๕๐ บาท
๓. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ = (๑๑๒,๒๗๗,๕๕๐ x ๕%) + ๑๑๒,๒๗๗,๕๕๐

= ๑๑๗,๘๙๑,๔๒๗.๕๐ บาท
๔. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ = (๑๑๗,๘๙๑,๔๒๗.๕๐ x ๕%) + ๑๑๗,๘๙๑,๔๒๗.๕๐

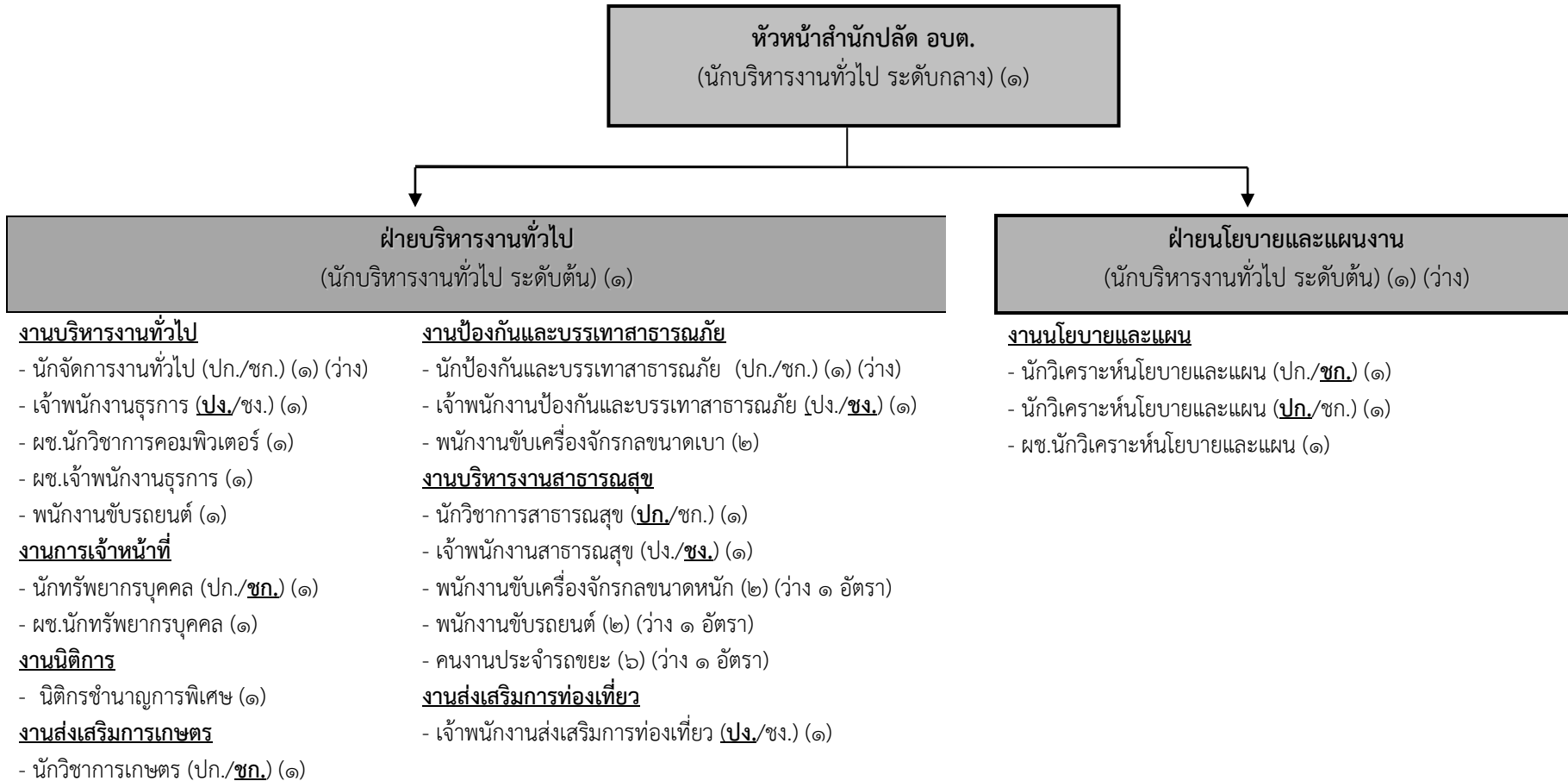
= ๑๒๓,๗๘๕,๙๙๘.๘๗๕ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)



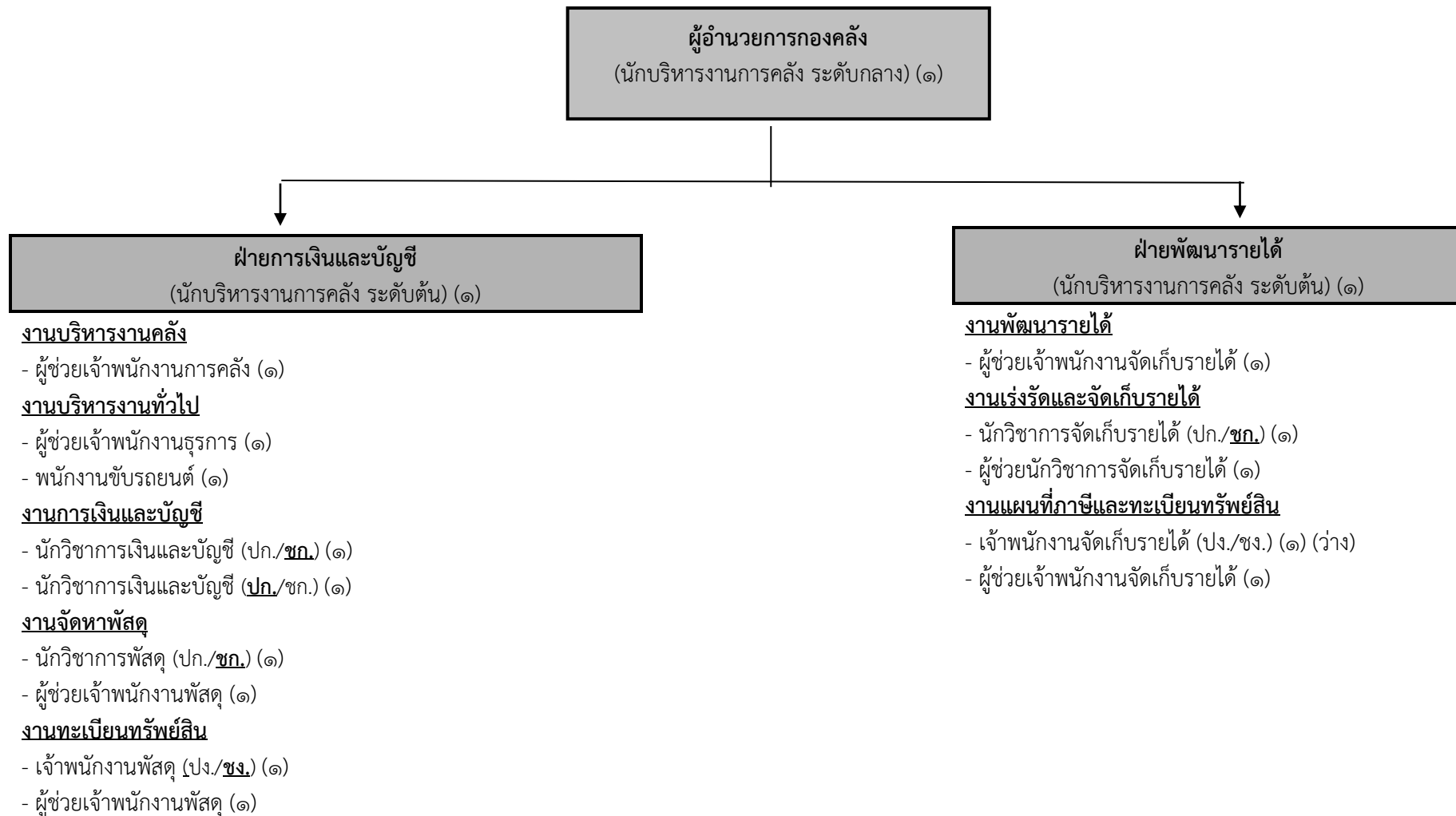
ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	ขพ	ขก.	ปก.	ขง.	ปง.	พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม		
													พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	ตำแหน่งว่าง
จำนวน	๑	๑	๒	๙	๒	๙	๔	๖	๔	๒	๓๓	๑๖	๔๐	๔๙	๑๖

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



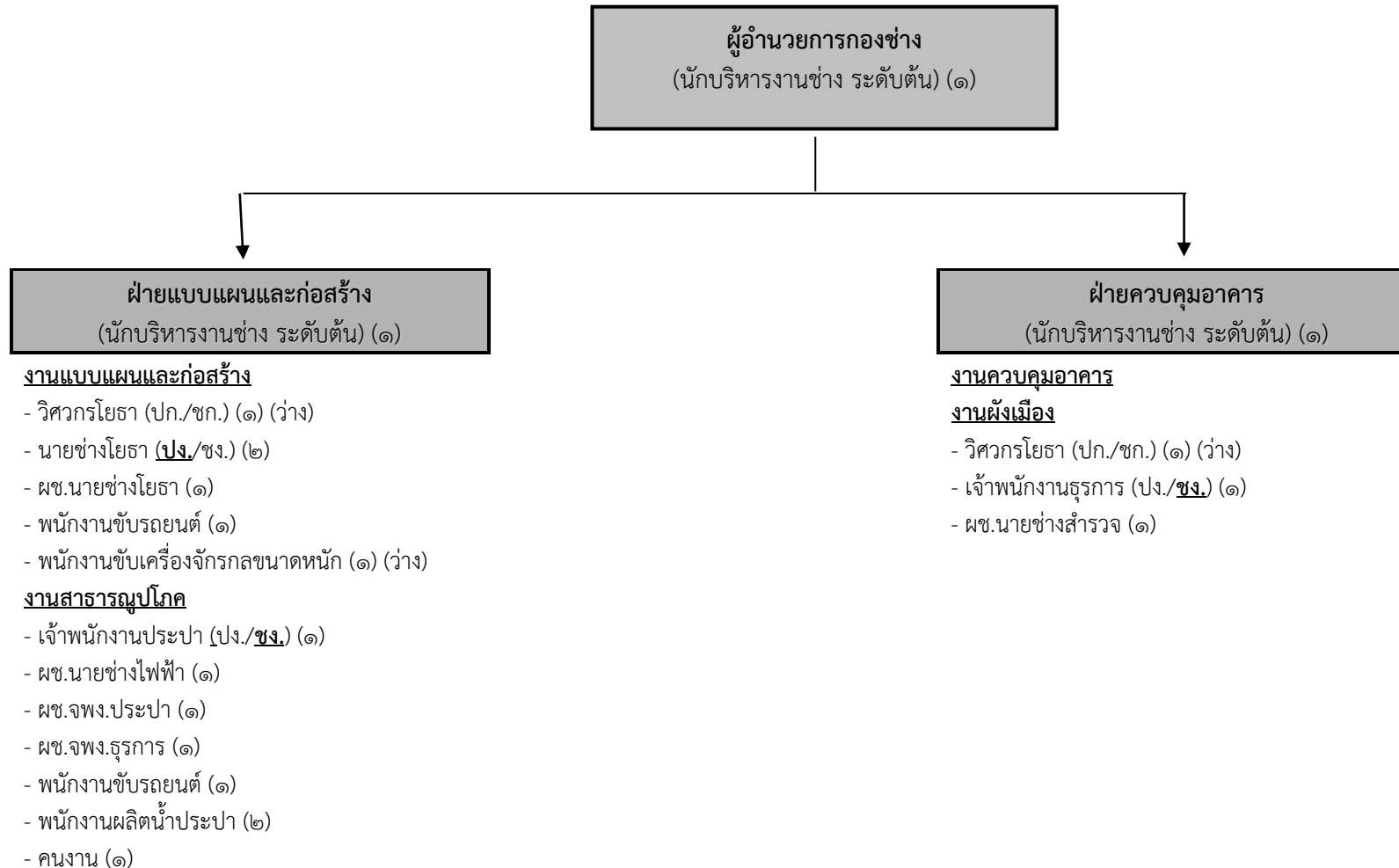
ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ขพ.	ชก.	ปก.	ชง.	ปจ.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม		
										พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	ตำแหน่งว่าง
จำนวน	๑	๑	๑	๓	๒	๒	๒	๘	๖	๑๒	๑๔	๖

โครงสร้างองค์กร



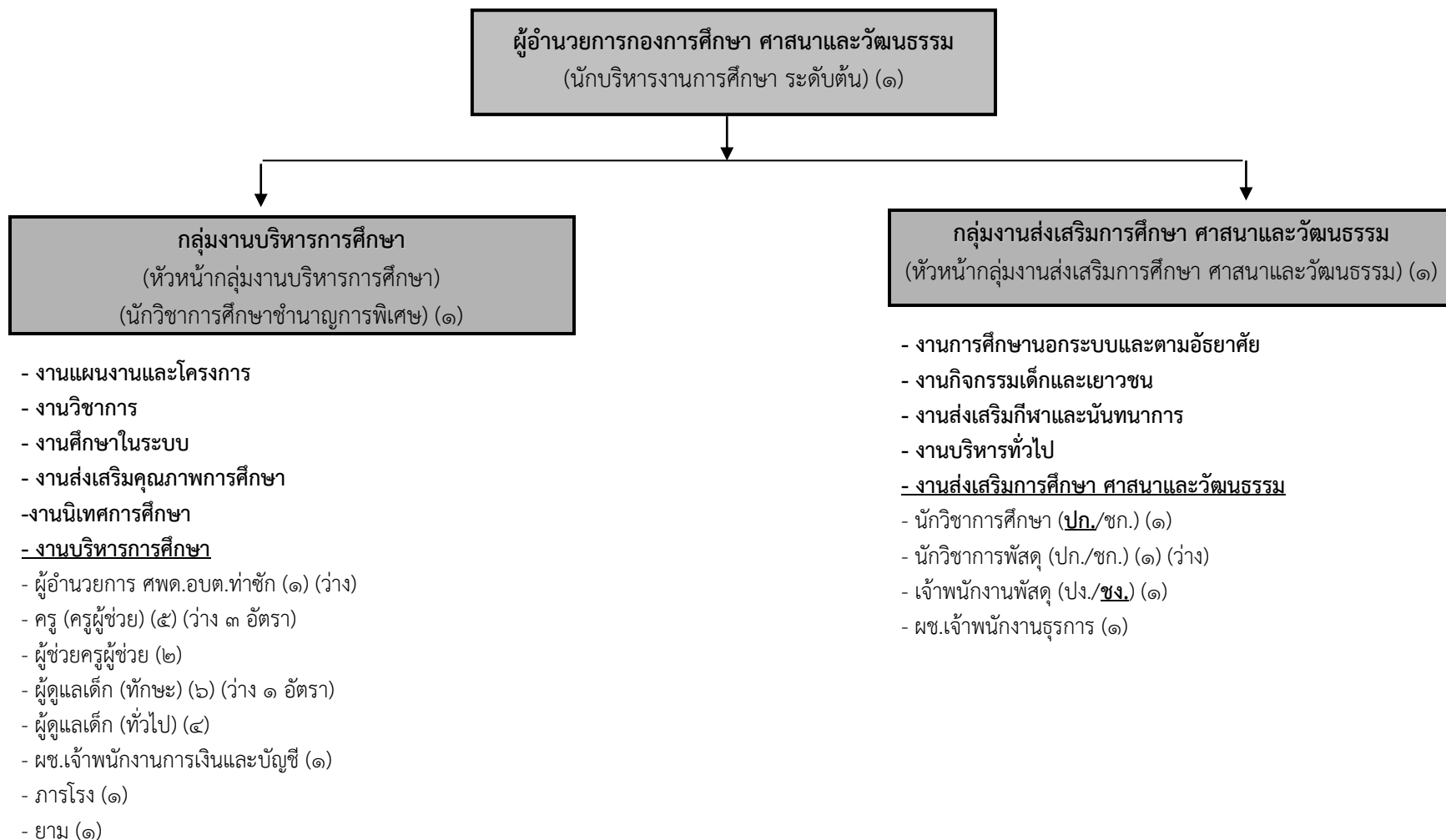
ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม		
									พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	ตำแหน่งว่าง
จำนวน	๑	๒	๓	๑	๑	-	๗	๑	๘	๘	๑

โครงสร้างกองช่าง



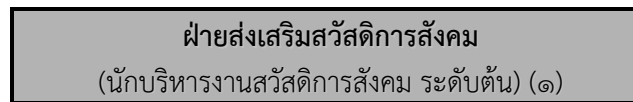
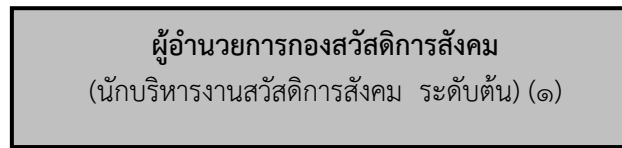
ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม		
								พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	ตำแหน่งว่าง
จำนวน	๓	-	-	๒	๒	๗	๓	๗	๑๐	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชพ.	ชก.	ป.ก.	ชง.	ป.ง.	ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม			
										พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง	ตำแหน่งว่าง
จำนวน	๑	๑	-	๑	๑	-	๒	๙	๖	๔	๒	๑๕	๖

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



งานพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
- ผช.นักพัฒนาชุมชน (๑)

งานสังคมสงเคราะห์

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
- ผช.จพงธุรการ (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม		
								พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	ตำแหน่งว่าง
จำนวน	๒	๒	-	-	-	๒	-	๔	๒	-

หน่วยตรวจสอบภายใน
-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ระดับ	อำนาจการระดับ ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม		
								พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	ตำแหน่งว่าง
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)												
๑	นายมนต์ชัย ศิริโรจน์	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘๐,๗๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔๘,๗๖๐
๒	นายฤกตภัทร จันทร์ชื่น	น.ม. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๐๘,๘๘๐
๓	นางสาวพนิดา ผลทอง	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๔๙,๐๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๘๓,๔๐๐
๔	นางวาทีณี รักกมล	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๗๓,๕๒๐
๕	-	-	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๗,๙๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๑๕,๙๔๐
๖	-	-	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗	นางสาวพรภิรมย์ เมฆจันทร์	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๘	นางอมรรัตน์ วีระเชกุล	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๙	นางสาวสุธินันท์ จันทรีใหม่	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๑๐	นางสาวอรุสา ทิมพการ	น.ม. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชพ.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชพ.	๕๓๑,๓๖๐	-	๕๔,๐๐๐	๕๘๕,๓๖๐
๑๑	นางสาวปฤษฎิ์ มาตรบุตร	วท.บ (เทคโนโลยีการเกษตร)	๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๔๕๕,๕๒๐	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๑๒	นางวาสนา ลิ่มเวียงสิริวงศ์	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๒๙,๙๒๐	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๑๓	-	-	๒๑-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๔	นางสาวพวิณี ภูมิระเปียบ	บธ.บ. (การจัดการ)	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๙,๘๐๐	-	-	๑๙๙,๘๐๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) (ต่อ)												
๑๕	นางสาวกชพร เเลิมวรรณ	ปวส. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง.	๒๑-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง.	๓๙๓,๔๘๐	-	-	๓๙๓,๔๘๐
๑๖	นางสาวศิริวรรณ ปั่นแก้ว	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๓๔๑,๑๖๐	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๑๗	นายธนพร นิมแสงธรรม	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๑๒,๒๘๐	-	-	๒๑๒,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)												
๑๘	นางอภิญญา แก้วโชติ	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๓๓,๑๒๐	-	-	๓๓๓,๑๒๐
๑๙	นางสาวปิยะรัตน์ เพ็ชรทอง	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๓๓๖,๖๐๐	-	-	๓๓๖,๖๐๐
๒๐	นายธีรยุทธ สุธาโพชน์	รป.บ. (การจัดการรัฐกิจ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๓๖,๘๘๐	-	-	๒๓๖,๘๘๐
๒๑	นางสาวธณิชชญา โจมณฑุ์	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๔๔๐	-	-	๑๗๕,๔๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)												
๒๒	นายวิชาญ ปานโตะะ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๐,๐๘๐	-	-	๒๒๐,๐๘๐
๒๓	นายพริยะ ละอองเขตร	ปวช. (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๖๖,๘๐๐	-	-	๑๖๖,๘๐๐
๒๔	นายเกรียงศักดิ์ บุญเทียม	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๒๕	นายหนูราย พหลภักดี	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๒๑๗,๘๐๐	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๒๖	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๒๑๗,๘๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๗	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๘	นายสำราญ วิฑูรย์พันธ์	ปวช. (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายเสด็จ บุญพล	ปวช. (ช่างยนต์)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) (ต่อ)												
พนักงานจ้างทั่วไป (ต่อ)												
๓๐	นายเราะฮีม บุญพล	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๒	นายอนุรักษ์ อัครดราญจน์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายมานพ จิระวรรณ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายอดิสรณ์ มงคลเพชร	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)												
๓๕	นางสาวสาระภี สุขสวัสดิ์	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๓๗,๕๖๐
๓๖	นางเจนจิต เกษตรสกุล	ศศ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๘๖,๙๖๐
๓๗	นางสาวนิตทยา แจ้เกตุ	ศศ.บ. (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๐,๓๒๐
๓๘	นางสาวทิพย์สุดา มาลารัตน์	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๐๖,๕๒๐	-	-	๕๐๖,๕๒๐
๓๙	นางสาวตมณ ศรีเมือง	บช.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๔๒,๒๔๐	-	-	๓๔๒,๒๔๐
๔๐	ส.อ.สิทธิศักดิ์ วงศ์ถาวร	ศศ.บ (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๔๑	นายสุธีระ วงถาวร	บธ.บ. (การจัดการ)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๔๒	-	-	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๓	นางประเพ็ญ ปรีชาชาญ	ศศ.บ (การจัดการบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)												
๔๔	นางสาวสุภาพร จินนุพงศ์	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๓๐๐,๔๘๐	-	-	๓๐๐,๔๘๐
๔๕	นางสาวพรทิพย์ ศรีไสย	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (๐๔) (ต่อ)												
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ) (ต่อ)												
๔๖	นางสาวปญญาภรณ์ แก้วซัง	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๔๗	นางสาวมณีนรีตัน สุวรรณเทียบ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๒๖,๒๐๐	-	-	๒๒๖,๒๐๐
๔๘	นางสาวภัทรา เพชรศรี	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๔๙	นางสาวจริยา ผลิรัตน์	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๒,๓๒๐	-	-	๑๗๒,๓๒๐
๕๐	นางสาวกรรองกาญจน์ ภูมิกรานต์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑๗๕,๔๔๐	-	-	๑๗๕,๔๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๑	นายภากร หงส์พันธ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)												
๕๒	นายอมรรวงศ์ สมาทิน	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๘๑,๘๘๐
๕๓	นายกัณตพัฒน์ ส่งแสง	วท.บ (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๗,๓๒๐
๕๔	นางพวงเพชร นิจปราน	วศ.บ (วิศวกรรมโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๓,๗๒๐
๕๕	-	-	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๖	-	-	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๗	นางสาวมลิลักษณ์ บริการ	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๙๙,๗๒๐	-	-	๓๙๙,๗๒๐
๕๘	นายมานะ ทองเนียม	ปวส. (ช่างโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๓๕๒,๐๘๐	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๕๙	นายจรัญ สายน่วม	วศ.บ (วิศวกรรมโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๖๐	นายธีรวัฒน์ สุภาวีระวัฒน์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๓๕,๕๒๐	-	-	๓๓๕,๕๒๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง (๐๕) (ต่อ)												
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)												
๖๑	นายวิรัตน์ อรชร	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๖๒,๘๐๐	-	-	๒๖๒,๘๐๐
๖๒	นายสิทธิโชค บุญมี	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๖๓,๔๐๐	-	-	๒๖๓,๔๐๐
๖๓	นางกุลนิษฐ์ วิสัยะ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๔๔๐	-	-	๑๗๕,๔๔๐
๖๔	นางวรรณนิสา บุญชู	วศ.บ. (วิศวกรรมสำรวจ)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๒๐๖,๕๒๐	-	-	๒๐๖,๕๒๐
๖๕	นายพิพัฒน์ เพชรา	ปวส. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๒๐๔,๖๐๐	-	-	๒๐๔,๖๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)												
๖๖	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๒๑๗,๘๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๗	นายอภิรักษ์ ห่อหุ้ม	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๒,๘๘๐	-	-	๑๕๒,๘๘๐
๖๘	นายก้องภา เหมทานนท์	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๔,๒๐๐	-	-	๑๕๔,๒๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๙	นายศุภชัย จันทรเพ็ง	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นายเฉลิมพล เพ็ชรรา	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	นายธีระชัย อินทมาศ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)												
๗๒	นางสาวจาริยา คำดุก	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๘,๕๒๐
๗๓	นายไชยนันต์ เหล่นยี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา (นักวิชาการศึกษา)	ชพ.	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา (นักวิชาการศึกษา)	ชพ.	๕๑๙,๖๐๐	-	๕๐,๕๒๐	๕๗๐,๑๒๐
๗๔	นางณัฐกานต์ เพชรทิวัง	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๙,๙๒๐	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๗๕	-	-	๒๑-๓-๐๘-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๘-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗๖	นางลลิตา เลขทิพย์	บธ.บ. (การตลาด)	๒๑-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) (ต่อ)												
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)												
๗๗	นางสาวนุจรีย์ โจนนุพงศ์	บช.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๔,๖๐๐	-	-	๑๗๔,๖๐๐
๗๘	นางสาวชนิษฐาพร อร่ามวิทย์	ทล.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๔,๖๐๐	-	-	๑๗๔,๖๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก												
๗๙	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๐	นางพิมพ์วิไล ปานสีไหม	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๘	ครู	คศ.๒	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๑	-	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๙	ครู	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๙	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๒	-	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๕	ครู	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๕	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๓	นางวัลธการ วงศ์ถาวร	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๖	ครู	คศ.๒	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๔	-	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๗	ครู	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๗	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)												
๘๕	นางสาวปรียา ไชยเพศ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๖	นางสาวลัดดาวัลย์ พังแพร่	วท.บ. (วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)												
๘๗	นางภุมริน ระเบียบโษษฐ์	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔๐,๒๐๐	-	-	๔๐,๒๐๐
๘๘	นางสาวชาริน่า นรดิน	บธ.บ. (การขนส่งระหว่างประเทศ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๖,๖๐๐	-	-	๓๖,๖๐๐
๘๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
๙๐	นางสาววรินยา นรดิน	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘,๓๖๐	-	-	๑๘,๓๖๐
๙๑	นางสาวสุภาวดี มณีโชติ	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗,๗๖๐	-	-	๑๗,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) (ต่อ)												
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ) (ต่อ)												
๙๒	นางสาวสุกัลยา เก้มกาเม้น	ศศ.บ. (ภาษาไทย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๙๓	นางสาวศรัญยา วงศ์อิม	ปวส. (การจัดการธุรกิจค้าปลีก)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๔	นางอริสา ศิริคุณ	ปวส. (จิตรกรรมสากล)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๕	นางพัทธรพิมล อรน้อย	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๖	นางทิพย์นิภา เลิศบุรุษ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๗	นางสาวศรีสุดา เพชรา	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๘	นายสุชาติ จิตจำนงค์	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๙๙	นายภูวิศ นินทจิตร	ศศ.บ. (นิเทศศาสตร์)	๒๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐
๑๐๐	นางกนิฐา แก้วภราดัย	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๐๘,๘๐๐
๑๐๑	นางสาวอารียา กรุ่งแก้ว	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๐๒	นางศราทิพย์ หนูคง	สส.บ. (สังคมสงเคราะห์)	๒๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐
พนักงานจ้าง (ประเภทคุณวุฒิ)												
๑๐๓	นางสาววิวรรณดา เมฆตรง	บธ.บ. (การเงิน)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๗๙,๒๔๐	-	-	๒๗๙,๒๔๐
๑๐๔	นางสาววนิดา เลหาะสรานู	ปวส. (พณิชยการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๖๔๐	-	-	๑๕๕,๖๔๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๑๐๕	นางนงนุชกา อมรศักดิ์	บธ.ม. (การเงิน)	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๖๒๘,๔๔๐	-	-	๖๒๘,๔๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง ใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร ดังนี้

๑. การเข้าถึงและตระหนักถึงดิจิทัล
๒. การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน
๓. การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน
๔. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
๕. การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
๖. การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ
๗. การปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล
๘. การปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๙. การเก่งกระบวนการ เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ดังนั้น ในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. การจัดฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะการให้บริการที่ดี และสร้างความประทับใจแก่ประชาชน และด้านคุณธรรมจริยธรรม สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. การส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชนดำเนินโดยคำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการศึกษาต่อเนื่องในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท หรือพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล ผ่าน e- learning พร้อมทั้งสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสามารถนำมาพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนตามฐานะการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๔. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง

๕. การจัดส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน สถานที่ต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

๖. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งอย่างน้อยปีละ ๕๐% ของจำนวนพนักงานที่มีอยู่

๗. การให้พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ทุกคนเข้ารับการปฐมนิเทศ พัฒนาและอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และระเบียบ วิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี การให้ได้รับความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดี

๘. ใช้วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ รวมทั้งการพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงานโดยประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผล การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกเองที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารอัตรากำลังคน ทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวันชัย ภูมิระเปียบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ข้าราชการถ่ายโอน (ว่างเดิม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยวปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔) (ต่อ)								
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา (นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ระดับชำนาญการพิเศษ)	-	-	-	-	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘) (ต่อ)								
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๓ อัตรา
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	-	-	-	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลฯ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการจัดแบ่งส่วนราชการภายในของส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. งานเลขานุการและงานประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๓. งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่างๆ
ที่ขอความร่วมมือ
๔. งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ
๕. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
๒. งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์
๓. งานวางแผนงานบุคคล เช่น ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งและอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานบุคคล
๔. งานสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก
๕. งานขออนุมัติเกี่ยวกับงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
๖. งานขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน
๗. งานการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
๘. งานการควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ
๙. งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและกรอบอัตรากำลัง
๑๐. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๓ งานนิติการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานทางกฎหมาย เกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย และพิจารณาร่างข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง งานร่างและพิจารณาตรวจร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๒. งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย
๓. งานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานส่วนตำบล
๔. งานตรวจสอบ และดำเนินการเกี่ยวกับความผิดทางละเมิด
๕. งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง และดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง
๖. งานติดตามสืบทรัพย์สินและบังคับคดี หนี้ขององค์กร
๗. งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และอุทธรณ์
๘. งานบังคับคดีตามคำสั่งหรือคำพิพากษา
๙. งานกิจการสภา
๑๐. งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
๑๑. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
๒. งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
๓. งานวิเคราะห์และพิจารณา ให้ความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย อุทกภัย อัคคีภัย และสาธารณภัยอื่นๆ
๔. งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวก ในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่างๆ
๕. งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
๗. งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
๘. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
๒. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
๓. งานรักษาความสะอาด
๔. งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๕. งานเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
๖. งานสุขภาพในสถานประกอบการและสุขภาพชุมชน
๗. งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่
๘. งานคุ้มครองผู้บริโภค
๙. งานควบคุมและป้องกันเด็กจมน้ำ
๑๐. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานส่งเสริมการเกษตร
๒. งานส่งเสริมปศุสัตว์
๓. งานอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว
๒. งานส่งเสริมเผยแพร่แหล่งท่องเที่ยวหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว
๓. สนับสนุนกิจการท่องเที่ยวของท้องถิ่น
๔. การควบคุมบริการท่องเที่ยวและจัดระเบียบธุรกิจการท่องเที่ยว
ทั้งของท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
๕. งานจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยว
๖. งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๗. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน ประกอบด้วย

๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้
ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
๒. งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบพิจารณาแผนองค์การบริหารส่วนตำบล
และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
๔. งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
๕. งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. งานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๘. งานประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน
๙. งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษ
และตามนโยบายของทางราชการ

/ ๑๐. งานจัดทำงบประมาณ...

๑๐. งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๑๑. งานควบคุมภายในขององค์กร

๑๒. งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๓. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลทำซ้ำกับส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ประกอบด้วย

๒.๑.๑ งานบริหารงานคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานการคลัง
๒. งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ
๓. งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย
๔. งานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ
การทำความเห็นและสรุปรายงาน
๕. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานธุรการ
๓. งานสารบรรณ การรับ-ส่ง การเวียนและโต้ตอบหนังสือราชการของกองคลัง
๔. การดูแลรักษายานพาหนะ อาคารสถานที่
๕. งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน และพัสดุครุภัณฑ์ในความรับผิดชอบของกองคลัง
รวมถึงงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายหรืองานใด
๖. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๓ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
๒. งานการซื้อและการจ้าง
๓. การจัดสรรเงินต่างๆ
๔. งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
๕. งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
๖. งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
๗. งานจัดทำงบประมาณการรายรับ และรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
๘. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๔ งานจัดหาพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีเฉพาะเจาะจง
๒. งานจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)
๓. งานจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีคัดเลือก
๔. การแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลาง
๕. การอุทธรณ์ กรณีมีผู้ยื่นอุทธรณ์
๖. การตรวจสอบเงินชดเชยค่างานก่อสร้างตามสัญญาจ้างแบบปรับราคาได้ (ค่า K)
๗. การปรับปรุงซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์
๘. งานอนุมัติเบิกตัดปี ขอย้ายเวลาเบิกตัดปี
๙. งานประชาสัมพันธ์การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
๑๐. งานตอบข้อซักถาม ข้อเสนอแนะของหน่วยตรวจสอบ
๑๑. งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
๑๒. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๕ งานทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานจัดทำทะเบียนพัสดุ
๒. งานตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและการเก็บรักษาพัสดุและการจำหน่ายพัสดุ
๓. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ประกอบด้วย

๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และการจัดหารายได้อื่นๆขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. งานวางแผนการจัดเก็บรายได้และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้
๓. งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือนและที่ดินบำรุงท้องที่ และรายได้อื่น
๕. งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร
๖. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้
๒. งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้
๓. งานทะเบียนข้อมูลผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ
๔. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน
๒. งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
๓. งานจัดทำรายงานเสนอทะเบียนทรัพย์สินและรายงานบริการข้อมูล
๔. งานจัดเก็บและบำรุงรักษาแผนที่ภาษี
๕. งานปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
๖. งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน รหัสชื่อข้าวของทรัพย์สิน และรหัสชื่อผู้ชำระภาษี
๗. งานจัดเก็บและดูแลรักษาทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารข้อมูลต่างๆ
๘. การจัดทำรายงานประจำเดือน
๙. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบด้วย

๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานวิศวกรรม
๒. งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน และโครงการพิเศษ
๓. งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
๔. งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ
๕. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานประสานกิจการประปา/ไฟฟ้า
๒. งานติดตั้งระบบประปา/ไฟฟ้า และงานบำรุงรักษาประปา/ไฟฟ้า
๓. งานตรวจสอบการรับจ่ายและเก็บรักษาอุปกรณ์ระบบประปา/ไฟฟ้า
๔. งานซ่อมแซม บำรุงรักษาอุปกรณ์ระบบประปา/ไฟฟ้า
๕. งานระบายน้ำ
๖. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร ประกอบด้วย

๓.๒.๑ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานประเมินราคา
๒. งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
๓. งานออกแบบและบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
๔. งานสถาปัตยกรรมและมณฑปศิลป์
๕. งานวิศวกรรม
๖. งานควบคุมและพิจารณาการออกใบอนุญาตก่อสร้าง ต่อเติม รื้อถอน
๗. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒.๒ งานผังเมือง

๑. งานสำรวจและแผนที่
๒. งานวางผังเมือง
๓. งานควบคุมผังเมือง
๔. งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง
๕. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษา ในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และ การศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุน เพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษาให้ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

๔.๑ กลุ่มงานบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานแผนงานและโครงการ
๓. งานวิชาการ
๔. งานการศึกษาในระบบ
๕. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
๖. งานนิเทศการศึกษา

/ ๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริม...

๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
๓. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๔. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๕. งานบริหารงานทั่วไป

๕. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็กและสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา กระจายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึกแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

๕.๑.๑ งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุง ชุมชนของตนเอง
๒. งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
๓. งานจัดระเบียบชุมชน
๔. งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐาน ไปบริการแก่ชุมชน
๕. งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน
๖. งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสาธารณสุข
๗. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕.๑.๒ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง
๒. งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
๓. งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทูพพลภาพ และผู้ป่วยเอดส์
๔. งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท
๕. งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคม สงเคราะห์
๖. งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์
๗. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวันชัย ภูมิระเบียบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

ที่ ๒๖๓ / ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จึงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการตามบัญชีแนบท้ายแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวันชัย ภูมิระเบียบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)											
๑	นายมนต์ชัย ศิริโรจน์	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๖๘๐,๗๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๘๘,๗๖๐	
๒	นายกฤตภัทร จันทรีชื่น	น.ม. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๖๐๘,๘๘๐	
๓	นางสาวพนิดา ผลทอง	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๕๔๙,๐๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๑๖,๒๐๐	
๔	นางวาทินี รักมงคล	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๔๗๓,๕๒๐	
๕	-	-	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	๔๙๗,๙๔๐	๑๘,๐๐๐	๕๑๕,๙๔๐	
๖	-	-	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	๓๕๕,๓๒๐	-	(ว่างเต็ม)	
๗	นางสาวพรกมลย์ แสงจันทร์	ศ.บ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๓๒๓,๗๖๐	-	๓๒๓,๗๖๐	
๘	นางอมรรัตน์ วีระเดชกุล	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๗๒,๕๖๐	-	๓๗๒,๕๖๐	
๙	นางสาวสุธินันท์ จันทรีใหม่	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๖๖,๗๖๐	-	๒๖๖,๗๖๐	
๑๐	นางสาวอรุสา พิมพ์การ	น.ม. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.พ.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	๕๓๑,๓๖๐	๕๕,๐๐๐	๕๘๕,๓๖๐	
๑๑	นางสาวบุษณี มาตรบุตร	วท.บ (เทคโนโลยีการเกษตร)	๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ช.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๔๕๕,๕๒๐	-	๔๕๕,๕๒๐	
๑๒	นางวสุนา ลัมเวียงศิริวงศ์	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๒๙,๙๒๐	-	๒๒๙,๙๒๐	
๑๓	-	-	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๕๕,๓๒๐	-	(ว่างเต็ม)	
๑๔	นางสาววิณี ภูมิระเมียบ	บ.ธ.บ. (การจัดการ)	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๙๙,๘๐๐	-	๑๙๙,๘๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ			
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑) (ต่อ)												
๑๕	นางสาวกชพร เถลิวรรณ	ปวส. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ง.	๒๑-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ง.	๓๔๓,๔๘๐	-	-	๓๔๓,๔๘๐
๑๖	นางสาวศิริวรรณ ปันแก้ว	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	๓๔๑,๑๖๐	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๑๗	นายอนพร นิมแสงธรรม	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๑๒,๒๘๐	-	-	๒๑๒,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)												
๑๘	นางอภิญญา แก้วไชติ	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๓๓,๑๒๐	-	-	๓๓๓,๑๒๐
๑๙	นางสาวปิยะรัตน์ เพ็ชรทอง	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๓๓๖,๖๐๐	-	-	๓๓๖,๖๐๐
๒๐	นายธีรยุทธ สุทธิโพชน์	รป.บ. (การจัดการธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๓๖,๘๘๐	-	-	๒๓๖,๘๘๐
๒๑	นางสาวธนิษะญา โจมพงศ์	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๔๔๐	-	-	๑๗๕,๔๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)												
๒๒	นายวิชัย ปานไธ้	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๐,๐๘๐	-	-	๒๒๐,๐๘๐
๒๓	นายพริยะ ละอองเขตร	ปวช. (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑๖๖,๘๐๐	-	-	๑๖๖,๘๐๐
๒๔	นายเกรียงศักดิ์ บุญเทียม	ม.๖	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๒๕	นายพญูราย พหลภักดี	ป.๖	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๒๑๗,๘๐๐	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๒๖	-	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๒๑๗,๘๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๗	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๘	นายสำราญ วิฑูรย์พันธ์	ปวช. (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายเสด็จ บุญพล	ปวช. (ช่างยนต์)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) (ต่อ)											
พนักงานจ้างทั่วไป (ต่อ)											
๓๐	นายเรณูธัมม์ บุญพล	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑		-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๓๒	นายอนุรักษ์ อัครกาญจน์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายมานพ จิระวรรณ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายอดิสรณ์ มงคลเพชร	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)											
๓๕	นางสาวสาริณี สุจิตต์	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐	๒๗,๒๐๐	๖๓๗,๕๖๐
๓๖	นางเจนจิต เกษตรกุล	ศศ.บ. (การบัญชี)	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๘,๕๖๐	-	๔๖๘,๕๖๐
๓๗	นางสาวนิตยา แจ่มเกตุ	ศศ.บ. (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	-	๔๖๐,๓๒๐
๓๘	นางสาวทิพย์สุดา มลารัตน์	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๐๖,๕๒๐	-	๕๐๖,๕๒๐
๓๙	นางสาวดณณ ศรีเมือง	บช.บ. (การบัญชี)	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๓๔๒,๒๔๐	-	๓๔๒,๒๔๐
๔๐	สอ.สิทธิศักดิ์ วงศ์ถาวร	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	๔๑๖,๑๖๐
๔๑	นายสุธีระ วงการ	บธ.บ. (การจัดการ)	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	๓๖๒,๖๔๐
๔๒	-	-	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๒๔๗,๕๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๔๓	นางประเพ็ญ ปรีชาชาญ	ศศ.บ. (การจัดการบัญชี)	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	๒๑.๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	๓๔๖,๕๖๐	-	๓๔๖,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)											
๔๔	นางสาวสุภาพร จินนพงศ์	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๓๐๐,๔๘๐	-	๓๐๐,๔๘๐
๔๕	นางสาวพรทิพย์ ศรีไสย	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๑๘,๔๐๐	-	๒๑๘,๔๐๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ				ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (๐๔) (ต่อ)													
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ) (ต่อ)													
๔๖	นางสาวอุษณากรณ แก้วจิ่ง	ปวส. (การบัญชี)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๔๗	นางสาวณัฏฐ์ สวรรณเทียบ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๒๒๖,๒๐๐	-	-	-	๒๒๖,๒๐๐
๔๘	นางสาวกวิรา เพชรศรี	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๔๙	นางสาวจริยา ผลิรัตน์	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๒,๓๒๐	-	-	-	๑๗๒,๓๒๐
๕๐	นางสาวกรรณกาญจน์ ภูมิกรานต์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	๑๗๕,๔๔๐	-	-	-	๑๗๕,๔๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๕๑	นายภากร หงษ์พันธ์	ม.๓	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)													
๕๒	นายอมรวงศ์ สมาทิน	วทบ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒๔,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๕๘๘,๘๘๐
๕๓	นายกันตพัฒน์ ส่งแสง	วทบ (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	-	๕๒๗,๓๒๐
๕๔	นางพวงเพ็ชร นิจปราน	วศบ (วิศวกรรมโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	-	๕๕๓,๗๒๐
๕๕	-	-	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๖	-	-	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๗	นางสาวณัฏฐ์ ปรังการ	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๙๙,๗๒๐	-	-	-	๓๙๙,๗๒๐
๕๘	นายมานะ ทองเนืองม	ปวส. (ช่างโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๓๕๒,๐๘๐	-	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๕๙	นายจริญ สายน่วม	วศบ (วิศวกรรมโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๖๘,๓๒๐	-	-	-	๑๖๘,๓๒๐
๖๐	นายธีรวัฒน์ สุภาวิระวัฒน์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ช.ง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ช.ง.	๓๓๕,๕๒๐	-	-	-	๓๓๕,๕๒๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
กองช่าง (๐๕) (ต่อ)													
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)													
๖๑	นายวิรัตน์ อรรถ	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๖๒,๘๐๐	-	-	๒๖๒,๘๐๐	
๖๒	นายสิทธิโชค บุญเมือง	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๖๓,๕๐๐	-	-	๒๖๓,๕๐๐	
๖๓	นางกุลณิษฐ์ วิสัยยะ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๕๔๐	-	-	๑๗๕,๕๔๐	
๖๔	นางวรรณนิสา บุญชู	วค.บ. (วิศวกรรมสำรวจ)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๒๐๖,๕๒๐	-	-	๒๐๖,๕๒๐	
๖๕	นายพิพัฒน์ เพชร	ปวส. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๒๐๔,๖๐๐	-	-	๒๐๔,๖๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)													
๖๖	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๒๑๗,๘๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)	
๖๗	นายอภิรักษ์ ห่อหุ้ม	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๒,๘๘๐	-	-	๑๕๒,๘๘๐	
๖๘	นายทองมาก เหมทานนท์	ร.ป.บ (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๔,๒๐๐	-	-	๑๕๔,๒๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๖๙	นายสุวัชัย จันทะเพ็ง	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๐	นายเฉลิมพล เพ็ชร	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๑	นายธีระชัย อินทมาศ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)													
๗๒	นางสาวจริยา คำดุก	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๔๘,๕๒๐	
๗๓	นายไชยมนต์ เหล่ามณี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา (นักวิชาการศึกษา)	ขพ.	๒๑-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา (นักวิชาการศึกษา)	ขพ.	๕๑๘,๖๐๐	-	๕๐,๕๒๐	๕๖๐,๑๒๐	
๗๔	นางณัฐกานต์ เพชรทวีง	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๑-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา (นักวิชาการศึกษา)	ปก.	๒๒๘,๙๒๐	-	-	๒๒๘,๙๒๐	
๗๕	-	-	๒๑-๓-๐๘-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ขก.	๒๑-๓-๐๘-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)	
๗๖	นางลลิตา เลขทิพย์	บธ.บ. (การตลาด)	๒๑-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๑-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/ค่าตอบแทน/เงินอื่นๆ			
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) (ต่อ)													
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)													
๗๗	นางสาวนุจรีย์ โจนพงษ์	บ.บ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๔,๖๐๐	-	-	๑๗๔,๖๐๐	
๗๘	นางสาวณัชชาพร อรัณวิทย์	ทล.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๔,๖๐๐	-	-	๑๗๔,๖๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก													
๗๙	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๘๐	นางพิมพ์วิไล ปานสีไหม	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๘	ครู	คศ.๒	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๘๑	-	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๙	ครู	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๙	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๘๒	-	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๐	ครู	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๐	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๘๓	นางวัลลภการ วงศ์ถาวร	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๖	ครู	คศ.๒	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๘๔	-	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๗	ครู	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๗	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)													
๘๕	นางสาวปรีชา ไชยเทศ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๘๖	นางสาวลลิตาวัลย์ พังแพร่	วท.บ. (วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)													
๘๗	นางณภกรีน ระเบียบโพธิ์	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔๐,๒๐๐	-	-	๔๐,๒๐๐	
๘๘	นางสาวชาธิรนา นรดิน	บธ.บ. (การขนส่งระหว่างประเทศ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๖,๖๐๐	-	-	๓๖,๖๐๐	
๘๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน	
๙๐	นางสาววรินยา นรดิน	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘,๓๖๐	-	-	๑๘,๓๖๐	
๙๑	นางสาวสุภาวดี มณีโชติ	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗,๗๖๐	-	-	๑๗,๗๖๐	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) (ต่อ)											
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ) (ต่อ)											
๔๒	นางสาวสุทธยา เก็มกาเนิน	ศศ.บ. (ภาษาไทย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๓	นางสาวศรัญญา วงศ์อิม	ปวส. (การจัดการธุรกิจค้าปลีก)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	นางอรวิสา ศิริคุณ	ปวส. (จิตรกรรมสากล)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	นางพัชร์พิมพ์ล อรน้อย	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	นางทิพย์นิภา เลิศบุษ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	นางสาวศรีสุดา เพชรรา	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๘	นายสุชาติ จิตจำนงค์	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)											
๔๙	นายภูวิศ นันทจิตร	ศศ.บ. (นิเทศศาสตร์)	๒๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๙,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๕๔๐,๖๐๐
๑๐๐	นางกนิฐา แก้วภราดัย	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๐๘,๘๐๐
๑๐๑	นางสาวอารียา กรุ่งแก้ว	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๐๒	นางศรทิพย์ หนูคง	สส.บ. (สังคมสงเคราะห์)	๒๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒๙,๒๔๐	-	๔๒๙,๒๔๐
พนักงานจ้าง (ประเภทคุณวุฒิ)											
๑๐๓	นางสาววรรณา เมษตรง	บธ.บ. (การเงิน)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	๒๗๙,๒๔๐
๑๐๔	นางสาวนิดา เลาหะสาบุญ	ปวส. (พาณิชย์กรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๕๕,๖๔๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๑๐๕	นางนันทิภา อมรศักดิ์	บธ.ม. (การเงิน)	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๒๘,๔๔๐	-	๒๒๘,๔๔๐



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ต่อไป

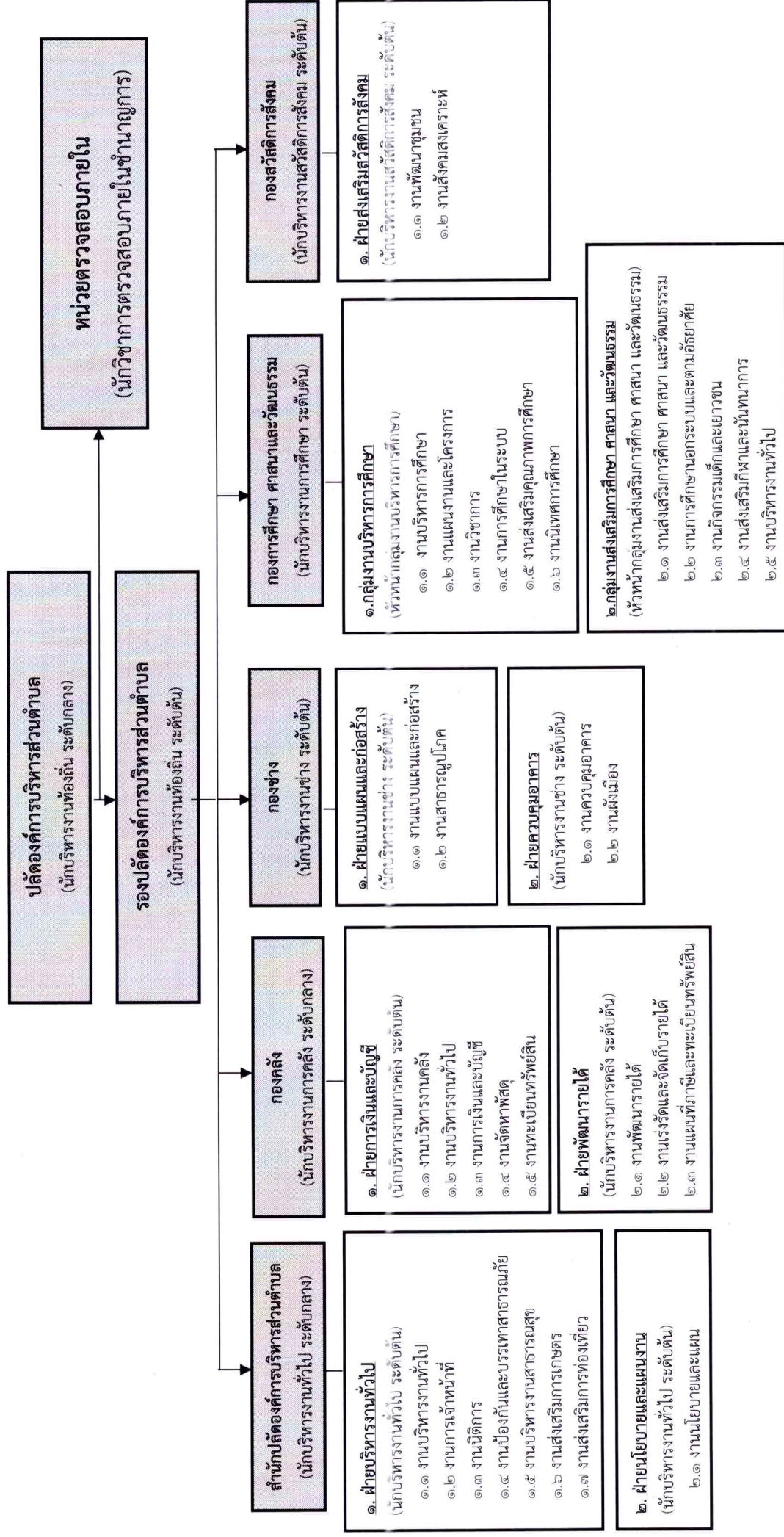
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวันชัย ภูมิระเปียบ)

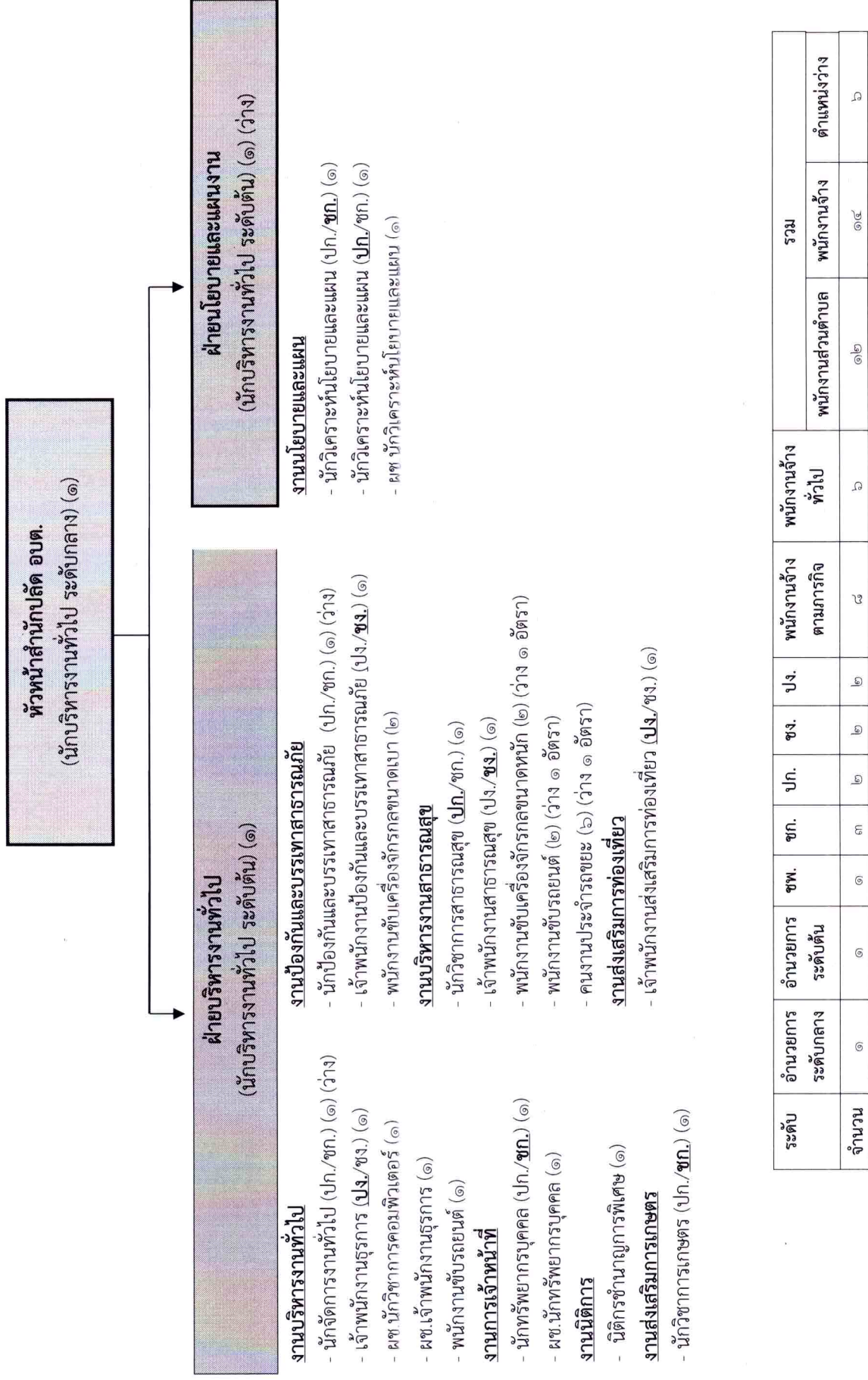
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

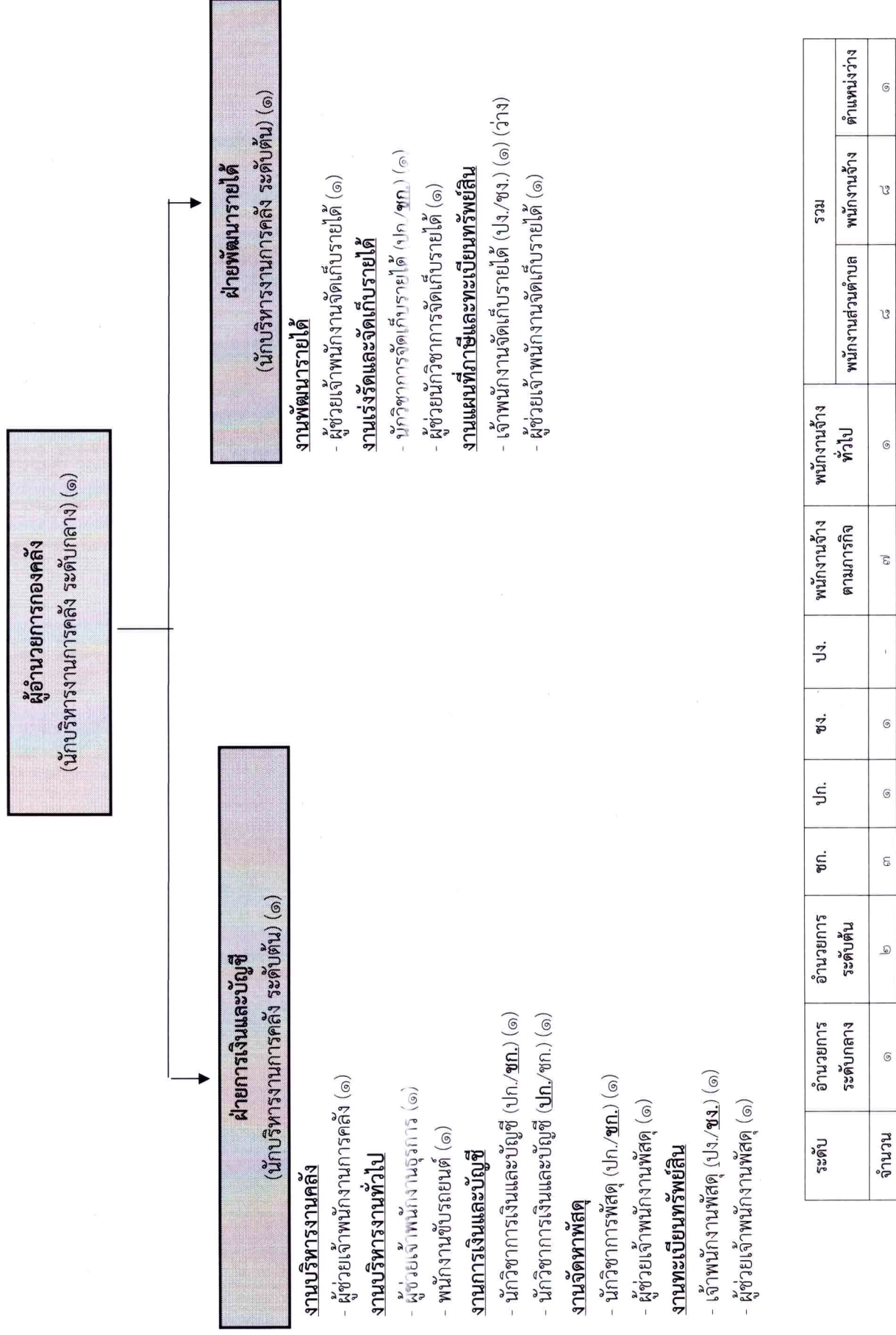


ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ศพ	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม		
													พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	ตำแหน่งว่าง
จำนวน	๑	๑	๒	๔	๒	๕	๔	๖	๔	๒	๓๓	๑๖	๔๐	๔๙	๑๖

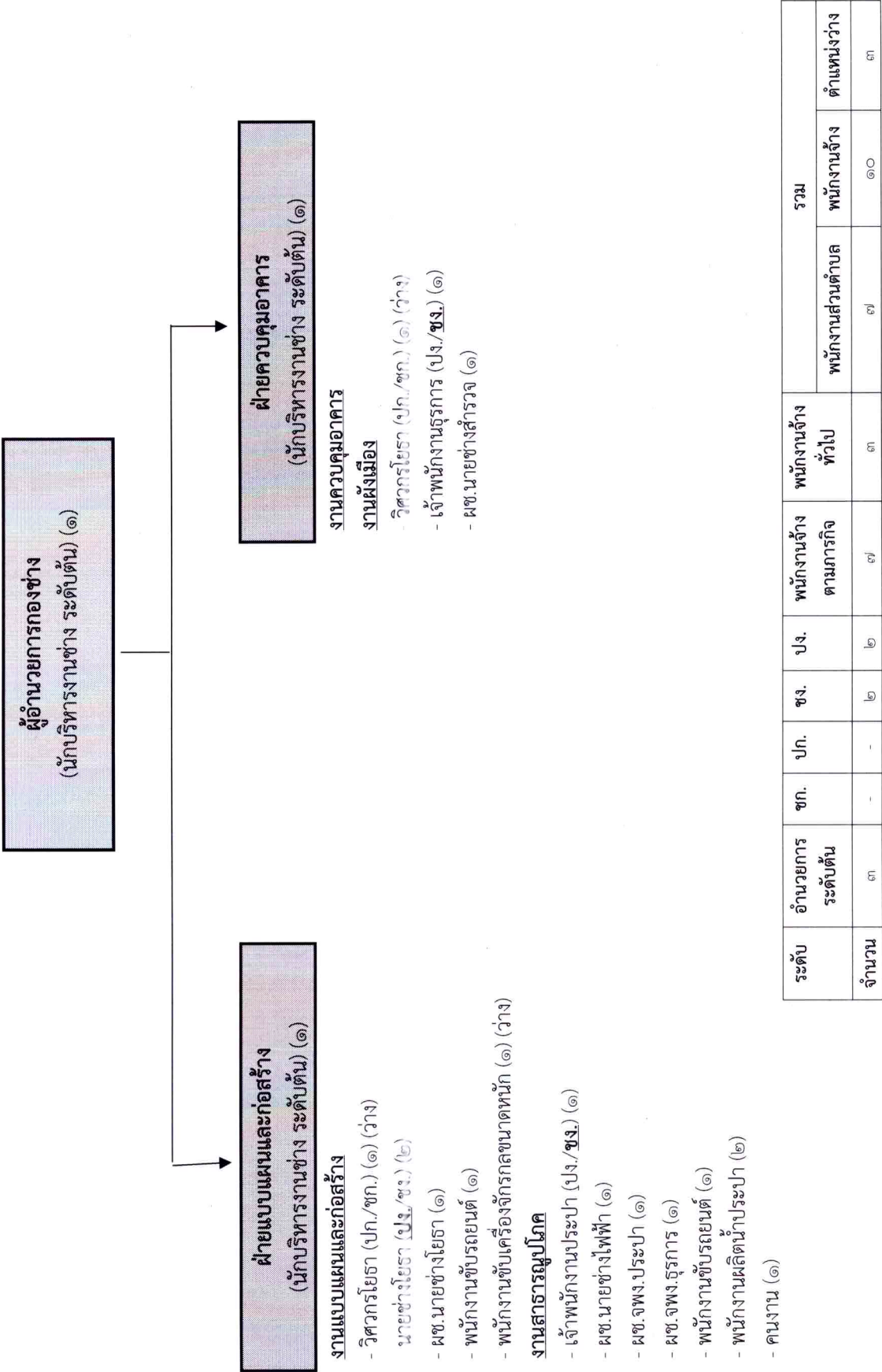
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



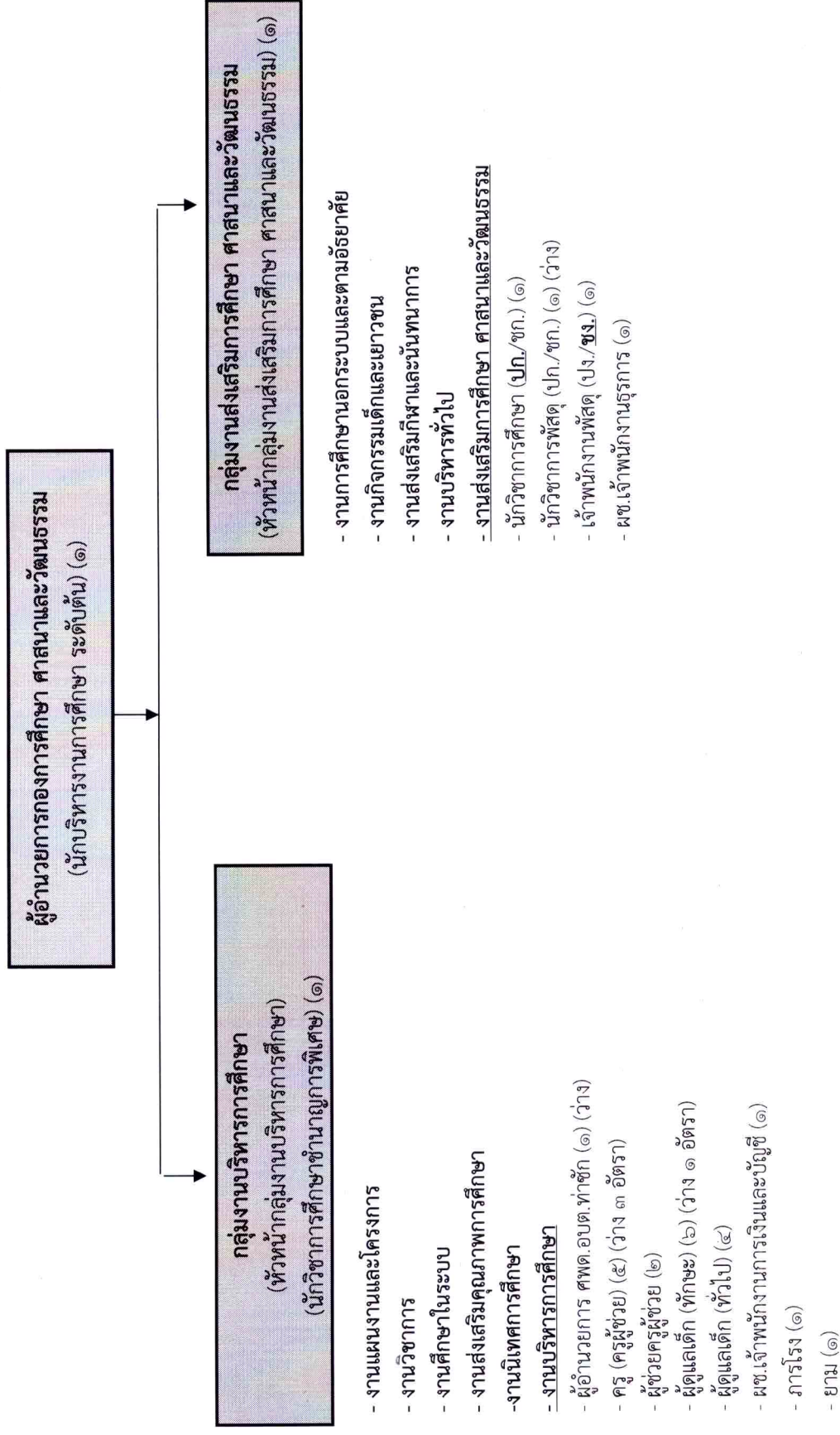
โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม		
										พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.	ตำแหน่งว่าง
จำนวน	๑	๑	-	๑	๑	-	๒	๙	๖	๔	๒	๑๕
												๖

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)



ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

งานพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
- ผช. นักพัฒนาชุมชน (๑)

งานสังคมสงเคราะห์

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
- ผช. จพฐกร (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงาน ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	
จำนวน	๒	๒	-	-	-	๒	-	๔	๒
								พนักงานส่วนตำบล	ตำแหน่งว่าง
									-

หน่วยตรวจสอบภายใน
-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ระดับ	อำนาจการระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม		
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	ตำแหน่งว่าง
		๑	-	-	-	-	-	๑	-	-

