



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารอัตรากำลังคน ทั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายวันชัย ภูมิระเปียบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.2567 – 2569



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

www.tasak.go.th

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจที่สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖๗

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ซึ่งต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด 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 จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล 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 หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 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 การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมทั้งตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

(๓.๑.๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

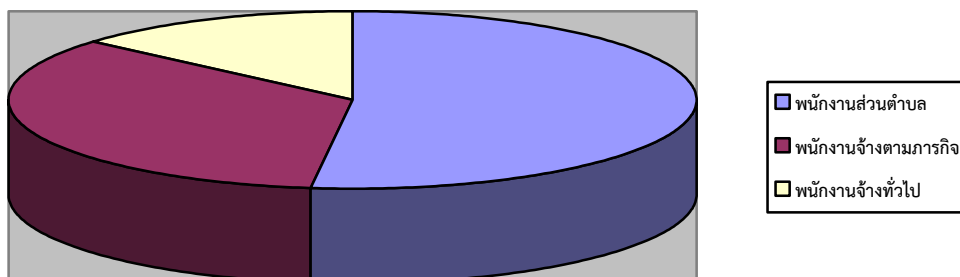
พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก มีพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป



แผนภูมิอัตรากำลัง

แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก



จากแผนภูมิแสดงให้เห็นสัดส่วนพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๗๓ คน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๓๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๐๕
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๕
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๐

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

(๓.๑.๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ ได้แก่ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

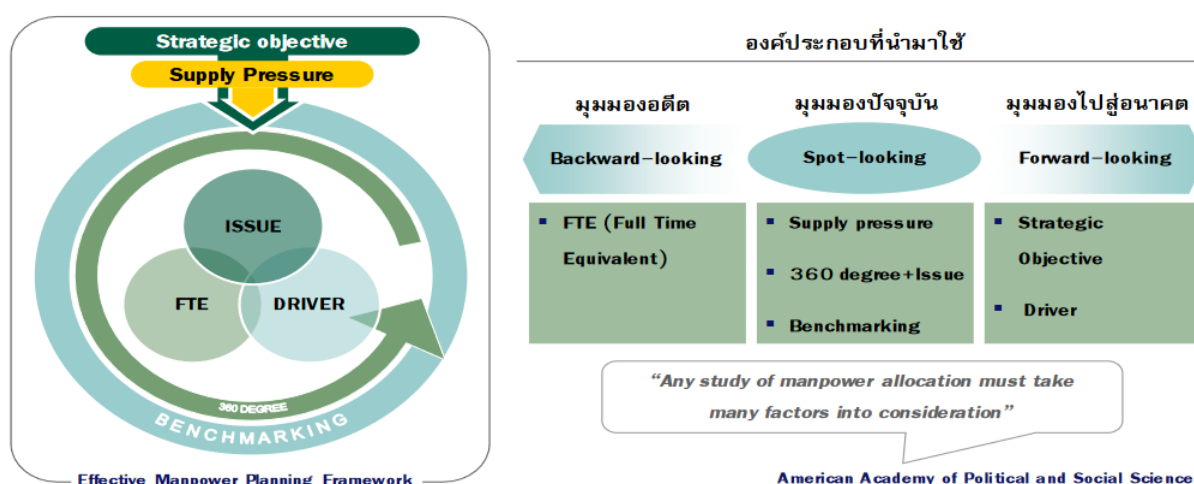
History	Today	Forecast
พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานในหน่วยงาน	พิจารณาอัตรากำลังปัจจุบัน	พิจารณาภารกิจ/บทบาท/วิสัยทัศน์ที่องค์กรมุ่งหวังและส่งผลถึงต่อภาระงานของหน่วยงาน
- รับข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต - แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว - ข้อมูลเชิงปริมาณที่สัดส่วนอัตรากำลังที่ต้องการ (FTE)	- เปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะแล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาประกอบการวิเคราะห์ - เก็บประเด็น (issues) ที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังจากผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง (๓๖๐ องศา)	- เปิดรับ ประเด็น ที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจเร่งด่วน ภารกิจหลักซึ่งส่งผลต่อความต้องการอัตรากำลัง - วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงานจาก ผลผลิต ที่ ต้องการ จากหน่วยงาน (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 : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดสรรทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 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 และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

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

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรก บรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูง เหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (มีคน ครอง)	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวม ทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑,๒๕๐-๙,๗๔๐ = ๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐ = ๑,๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐	-	-	(๕๑๐+๑,๔๙๐)/๒ = ๑,๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐			๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๔๐๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง คุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด (ระดับกลาง) (มีนครอง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด (ระดับกลาง) (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐ = ๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐ = ๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘,๐๔๐						-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐



๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ บาท ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ บาท และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๔. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระเจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- มีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก
- ไม่มีภาระงาน/ ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่า
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

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

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 มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก (การตรวจประเมิน LPA)

ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณางานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง 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 ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

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

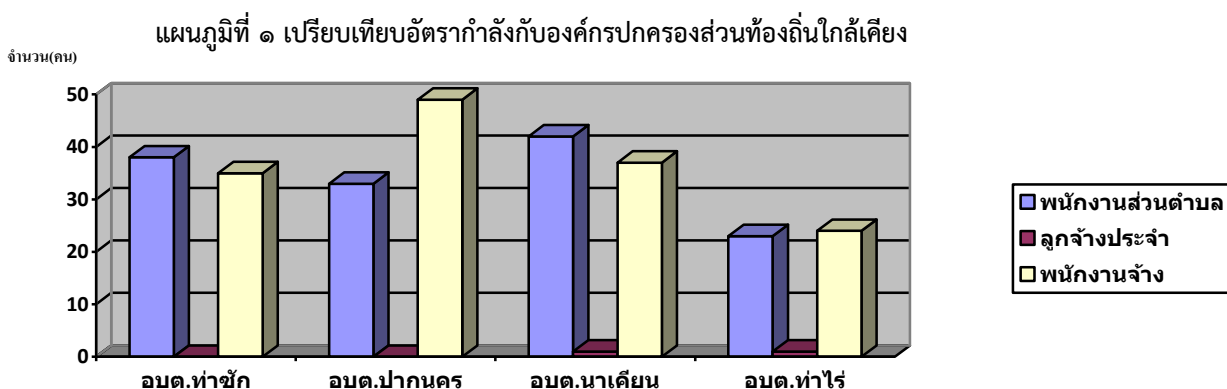


องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถ เฉพาะด้าน ที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคลเป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และ หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นองค์กรที่มี ข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลัง ที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึก รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก และหัวหน้า ส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลัง กับองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลปากนคร องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก องค์การบริหาร ส่วนตำบลปากนคร องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ซึ่งเป็นองค์การ บริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน เท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง ยกเว้นการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้เป็นไป ตามโครงสร้างส่วนราชการแต่อย่างใด

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นกรรมการ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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 ต้องไม่เกินร้อยละสิบ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารส่วนตำบลและส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำซ้ำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำซ้ำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำซ้ำ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลทำซ้ำ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลทำซ้ำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำซ้ำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทำซ้ำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำซ้ำ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลทำซ้ำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลทำซ้ำโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทำซ้ำ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา และการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

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.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๗ มิถุนายน ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลัง ที่มีอยู่ ฯลฯ
๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖	ขอข้อมูล อบต.ในเขต/ประเภทเดียวกัน	อบต.ปากนคร อบต.นาเคียน อบต.ท่าไร่
๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการจัดทำแผนฯ พิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖	เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) พิจารณา	
๒๗ กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ประชุมพิจารณา ให้ความเห็นชอบ	ปลายเดือนกันยายน
๒๗ กันยายน ๒๕๖๖	จังหวัดมีมติ ก.อบต. ให้ อบต.ท่าซึก	ปลายเดือนกันยายน
๒ ตุลาคม ๒๕๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
ตุลาคม ๒๕๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดนครศรีธรรมราช

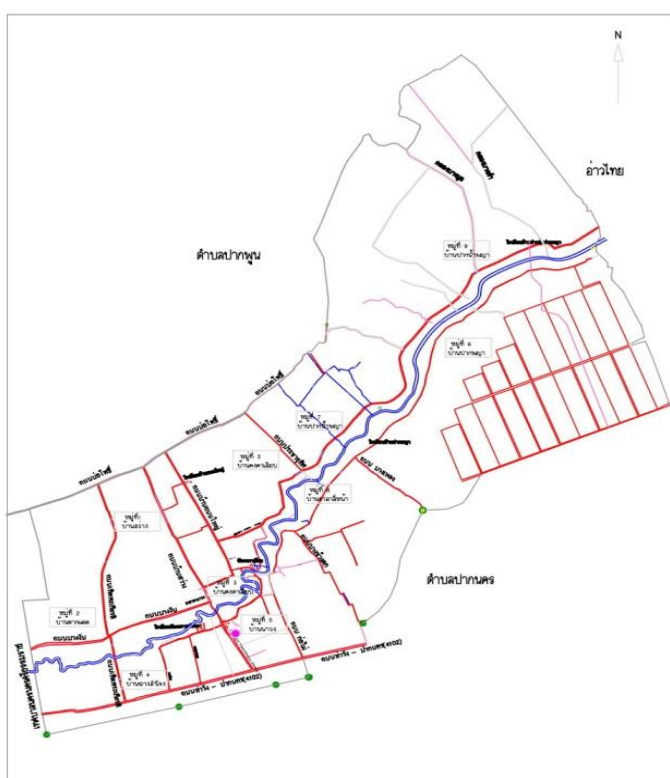


๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

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 ๕,๒๖๓ ครัวเรือน แบ่งเป็นประชากรชาย ๖,๔๓๖ คน และหญิง ๖,๙๒๑ คน รวมประชากรทั้งสิ้น ๑๓,๓๕๗ คน (ข้อมูล ณ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖)

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

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

๔.๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เส้นทางคมนาคม บางเส้นทางคมนาคมยังมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ เนื่องจากการพัฒนาทางด้านเส้นทางคมนาคมมีปัญหา และความเดือดร้อนของประชาชนมีจำนวนมาก และงบประมาณมีจำกัด จนเป็นเหตุให้การพัฒนายังไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้อย่างครบถ้วน

๒. ทางระบายน้ำ ลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบ ตื้นเขิน รวมถึงมีวัชพืชปกคลุมจำนวนมาก อีกทั้งท่อระบายน้ำที่ได้ทำการติดตั้งไว้ถูกน้ำกัดเซาะพังทลายไม่พร้อมในการใช้งาน ทำให้ประสิทธิภาพในการระบายน้ำไม่ดีเท่าที่ควร จึงเกิดภาวะน้ำท่วมขัง และพื้นที่ทางการเกษตรเสียหาย

๓. การขยายเขตประปายังไม่ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สืบเนื่องจากประชาชนตำบลท่าซึกมีความต้องการในการใช้น้ำ สำหรับอุปโภคและบริโภคค่อนข้างสูง รวมถึงองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกยังขาดกำลังคนในการสนับสนุนภารกิจงานประปา ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าว

๔. ไฟฟ้าและแสงสว่างในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เนื่องจากพื้นที่สาธารณะหลายแห่ง ยังไม่ได้ขยายเขตไฟฟ้าอย่างทั่วถึง

๕. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำนาปี บางครั้งเกิดปัญหาระบายน้ำไม่ดีทำให้พื้นที่นาไม่เพียงพอต่อการทำนา เกษตรกรแก้ไขปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่ของตนเอง ทำให้เพิ่มต้นทุนการผลิต เช่น ค่าขุดเจาะบ่อบาดาล ค่าไฟฟ้า เป็นต้น บางพื้นที่พบปัญหาสภาพน้ำกร่อยไม่สามารถทำนาได้ และไม่มีอ่างเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ตำบลท่าซึกมีที่ตั้งและอาณาเขตค่อนข้างกว้าง หมู่บ้านตอนบนติดกับเทศบาลนครนครศรีธรรมราช หมู่บ้านตอนล่างติดกับทะเลอ่าวไทย ทำให้สภาพภูมิประเทศแตกต่างกันออกไป ทั้งเป็นพื้นที่ราบลุ่ม และพื้นที่ราบชายฝั่งทะเล การประกอบอาชีพจึงมีหลากหลายรูปแบบ โดยส่วนใหญ่แล้วประชาชนตำบลท่าซึกประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทั้งการทำนา การทำสวน การทำไร่ เลี้ยงสัตว์ ทำประมง และอาชีพรับจ้างทั่วไป ในการสำรวจปัญหาทางด้านเศรษฐกิจพบว่า ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ เนื่องจากปริมาณในการผลิตมีจำนวนมากกว่าความต้องการ ทำให้ผลผลิตล้นตลาด อีกทั้งเกษตรกรยังขาดทักษะ ความรู้ และขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๔.๑.๓ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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



๔.๑.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ และสวัสดิการสังคม

ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ยังขาดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกายที่เพียงพอ เนื่องจากไม่มีสถานที่ที่เป็นที่สาธารณะและงบประมาณในการจัดสรรอุปกรณ์ออกกำลังกาย

ด้านสาธารณสุขมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบหมู่บ้านตอนบนและหมู่บ้านตอนล่าง โดยปัจจุบันการสาธารณสุขได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีประชาชนบางส่วนที่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญด้านสาธารณสุข สังเกตจากการเกิดโรคไข้เลือดออกในพื้นที่ ถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกและหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ได้ดำเนินการควบคุมและรณรงค์การเกิดโรคแล้ว แต่ยังมีการระบาดในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงในระดับสูงอยู่

ด้านสวัสดิการสังคม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เริ่มก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ดังนั้น ปัญหาของผู้สูงอายุทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวด

๔.๑.๕ ปัญหาด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา ประกอบกับการส่งเสริมด้านประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญมากนัก

๔.๑.๖ ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑. ปัญหาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เนื่องจากประชาชนไม่ได้เตรียมความพร้อมรับมือกับปัญหายาเสพติด

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

๓. ปัญหาด้านการป้องกันอุบัติเหตุทางถนน เป็นปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ รณรงค์ และสร้างจิตสำนึก ในการใช้รถ ใช้ถนน แต่ยังมีพบว่าประชาชนบางส่วนที่ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการป้องกันอุบัติเหตุทางถนน ซึ่งสังเกตจากสถิติการเกิดอุบัติเหตุทางถนนในพื้นที่

๔.๑.๗ ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

๑. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง

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. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนเงินทุนให้แก่กลุ่มอาชีพ โดยการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาดำเนินงาน
๔. ส่งเสริมการจัดทำปุ๋ยชีวภาพให้แก่กลุ่มเกษตรกรเพื่อลดต้นทุนการผลิต 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 และสนับสนุนงบประมาณแก่สถานอนามัยในชุมชน

๔.๒.๕ ความต้องการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กด้อยโอกาส และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในพื้นที่
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมทางศาสนา สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับชุมชน ผู้นำท้องถิ่นในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนการฝึกอบรมให้ความรู้แก่เยาวชนเรื่องประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นและศาสนา
๓. ดำเนินการโครงการเกี่ยวกับส่งเสริมด้านประเพณีและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น



๔.๒.๖ ความต้องการด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

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

๔.๒.๗ ความต้องการด้านเมืองและการบริหาร

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม พร้อมทั้งรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงาน
๒. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ
๓. ดำเนินการเกี่ยวกับโครงการเสี่ยงไร้สายเพื่อเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน และการบริหารงาน
๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมจิตอาสาเพื่อการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและ สร้างความเข้มแข็งของชุมชน
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 ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “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.๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) ยึดหลัก**“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม

- แผนพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีทิศทางการพัฒนายุทธศาสตร์ในภาพรวมของจังหวัด นครศรีธรรมราช ได้กำหนดจุดยืนการพัฒนาของจังหวัด ๓ ประเด็น ดังนี้

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



เป้าประสงค์รวม/วัตถุประสงค์ (Objective)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

๑. การบริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจรและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมชาติ วัฒนธรรม 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 และท่าเทียบเรือ
๒. จัดระบบป้องกันน้ำท่วม และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๓. ขยายเขตประปา และปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาให้ได้มาตรฐาน
๔. ดำเนินการขยายเขตบริการไฟฟ้าสาธารณะและปรับปรุง ซ่อมแซม
๕. ดำเนินการตรวจสอบการใช้อาคาร ก่อสร้างอาคารสาธารณะ จัดทำผังเมืองเพื่อให้ใช้ประโยชน์ในที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบังคับใช้เป็นกฎหมาย
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน



๗. ส่งเสริมการตลาดสำหรับสินค้าทั่วไปและผลิตภัณฑ์ชุมชน
๘. ส่งเสริมและพัฒนากาท่องเที่ยว
๙. สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบล
๑๑. จัดระบบการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล
๑๒. พัฒนาและส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุขให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่
๑๓. ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
๑๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาสุขภาพด้วยการแพทย์แผนไทย
๑๕. พัฒนาศูนย์บริการด้านกีฬาและส่งเสริมการจัดกีฬาหรือการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
๑๖. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและสนับสนุนสวัสดิการแก่ประชาชนในตำบล
๑๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนในตำบลท่าซึก
๑๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบ และนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
๒๐. ส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนา
๒๑. ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒๒. ดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน
๒๓. รณรงค์ ให้ความรู้และจัดกิจกรรมแก่ประชาชนเพื่อป้องกันปัญหาเสพติดในชุมชน
๒๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ งานรัฐพิธี
๒๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและการดำเนินงานของหมู่บ้าน
๒๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงาน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร
๒๗. พัฒนาและปรับปรุงสำนักงาน จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน
๒๘. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๒๙. ปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนและเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน
๓๐. พัฒนาการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง และการจัดเก็บรายได้ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ โดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานประชาชนสามารถใช้บริการได้อย่างครอบคลุม ทั่วถึง ตลอดจนปรับปรุง พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอกับความต้องการ และเพื่อความสะดวกในการขนส่งสินค้าทางการเกษตร
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการส่งเสริมและพัฒนากาบริการสาธารณสุขให้ครอบคลุมและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม สนับสนุนการจัดการกีฬา การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างสวัสดิการทางสังคม พัฒนาและส่งเสริมระบบการจัดการศึกษา ฟื้นฟู อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่
๓. มีสิ่งแวดล้อมอุดมสมบูรณ์ โดยการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๔. ชุมชนมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน เพื่อเป็นการสร้างงาน สร้างรายได้ และพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกยังได้เน้นให้คนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทาง ในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และ ยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนิน ตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ 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 การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
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. คัดลอก คู่มือ 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจรับรองไว้ ทั้งนี้ โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และการดำเนินการควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสภาพปัญหาของตำบล

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. ระเบียบข้อกฎหมายบางเรื่องมีแนวทางปฏิบัติไม่ชัดเจนและมีความซ้ำซ้อนกันหลายฉบับ
๒. งบประมาณในการพัฒนามีอยู่อย่างจำกัดไม่เพียงพอในการดำเนินงาน
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจเข้าร่วมกิจกรรมของทางองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒.๓ โอกาส (Opportunities : O)

๑. นโยบายรัฐบาลที่มีแนวคิดการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้นและสร้างความสามัคคีของคนในชาติ ทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์และแก้ปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงตามความต้องการ
๒. มีหน่วยงานราชการต่างๆ ในพื้นที่เพื่อติดต่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือ
๓. มีวัตถุดิบในท้องถิ่นหลากหลายและมีปริมาณเพียงพอที่จะก่อให้เกิดอาชีพ
๔. พื้นที่ตำบลท่าซึกเชื่อมต่อกับเขตอำเภอเมือง ได้รับความเจริญอย่างรวดเร็วเหมาะกับการทำธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

๕.๒.๔ อุปสรรค (Threats : T)

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

๕.๓ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๕.๓.๑ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยส่งผลให้อัตราการพึ่งพิงของประชากรวัยแรงงานต้องแบกรับการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น การคาดการณ์ประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปของไทยคาดว่าจะในปี ๒๕๕๘ ผู้สูงอายุร้อยละ ๑๐ ของประชากรทั้งหมด ในปี ๒๕๖๔ ผู้สูงอายุ ร้อยละ ๒๐ ของประชากรทั้งหมด (ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ในปี ๒๕๖๗ ผู้สูงอายุ ร้อยละ ๒๘ ของผู้สูงอายุทั้งหมด (ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงอายุระดับสุดยอด) ซึ่งแน่นอนประเทศไทยจะมีผลกระทบจากสังคมสูงวัยต่อระบบเศรษฐกิจ เช่น ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล, การแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ แรงงานลด ประชากรไม่เพิ่ม การออมต่ำ, ระบบเศรษฐกิจปรับตัวรองรับสังคมสูงวัย และการจัดสภาพแวดล้อมสาธารณะที่เหมาะสม/ปลอดภัยสำหรับคนทุกวัย

๕.๓.๒ ความเหลื่อมล้ำ

ความเหลื่อมล้ำเป็นปัญหาสำคัญในสังคมไทยทั้งความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ โอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐและการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ นำไปสู่ความขัดแย้งในสังคม และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศที่ลดทอนความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและความมั่นคงทางสังคม จากการกระจายรายได้และผลประโยชน์ของการพัฒนาไปยังกลุ่มคนต่างๆ ในสังคม บางพื้นที่และบางสาขาการผลิตไม่ทั่วถึงเป็นธรรมชาติ ผลประโยชน์ส่วนใหญ่ตกอยู่ในกลุ่มที่มีโอกาสและรายได้สูง จากข้อมูลพบว่า ในปี ๒๕๖๐ คนรวยและคนจนมีรายได้ต่างกัน ๑๙ เท่า นอกจากนี้ความเหลื่อมล้ำยังส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ อาทิ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน คนยากจนขาดโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม การแย่งชิงทรัพยากร การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด

๕.๓.๓ ความเป็นเมือง

การเปลี่ยนแปลงพื้นที่ชนบทไปสู่ความเป็นเมืองมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เพื่อลดความแออัดของเมืองหลวงและเมืองหลัก อันเป็นการกระจายความเจริญสู่พื้นที่อื่นๆ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานการจัดบริการสาธารณะเพื่อรองรับการเติบโตของเมือง 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 ที่จะช่วยสนับสนุนให้การบริหารจัดการและการปรับปรุงประสิทธิภาพพลไกการพัฒนา อาทิ มาตรา ๕๙ รัฐต้องเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐที่มีใช้ข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐหรือเป็นความลับของทางราชการตามที่กฎหมายบัญญัติ และต้องจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารดังกล่าวได้โดยสะดวก



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

๕.๓.๕ การปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว

การปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการปฏิบัติงาน โดยการนำระบบการทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยี ซึ่งในระยะเวลาไม่นานนี้จะมีการใช้ระบบการทำงานโดยเชื่อมโยงผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการประสานงานระหว่างส่วนราชการ และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการนำเทคโนโลยี และในรูปแบบการผลิตและการค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์กลายมาเป็นรูปแบบการค้าที่มีบทบาทมากขึ้น มีการยกระดับกระบวนการผลิตแบบอัตโนมัติไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่ผสมผสานที่เรียกว่า Internet of Things (เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์มือถือ รถยนต์ ตู้เย็น โทรทัศน์ และอื่นๆ เข้าไว้ด้วยกัน) เพื่อผลิตสินค้าตามความต้องการของผู้บริโภคที่หลากหลายยิ่งขึ้น โดยหากภาคการผลิตที่ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีไม่ทัน ขาดการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

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



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘๘ อัตรา ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ๔๐ อัตรา และพนักงานจ้าง ๔๘ อัตรา และเมื่อวิเคราะห์ถึงภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในทุกส่วนราชการ อัตรากำลังที่มีอยู่จึงไม่สามารถรองรับและปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ และเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการที่ถูกต้องตามระเบียบ จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา วิศวกรโยธา ๑ อัตรา และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ๑ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ทั้งสิ้น ๙๑ อัตรา สำหรับตำแหน่งว่างนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกได้ประกาศรับโอน/ย้าย และร้องขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ได้ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสามารถดำเนินการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

การวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก โดยวิธีการนำเครื่องมือทางการบริหาร คือ SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบที่กำหนดไว้ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths : S)

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

๒. จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ระเบียบข้อกฎหมายบางเรื่องมีแนวทางปฏิบัติไม่ชัดเจนและมีความซ้ำซ้อนกันหลายฉบับ
๒. งบประมาณในการพัฒนามีอยู่อย่างจำกัดไม่เพียงพอในการดำเนินงาน
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจเข้าร่วมกิจกรรมของทางองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. โอกาส (Opportunities : O)

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



๔. อุปสรรค (Threats : T)

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ที่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ตลอดจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกแล้ว จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการได้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน - งานนโยบายและแผน ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค ๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน - งานนโยบายและแผน ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค ๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
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.)	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.)	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ทั้ง ๗ ด้าน เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สามารถกำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักและหน่วยงานสนับสนุนในแต่ละยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑.	ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง/ สำนักปลัด/ กองสวัสดิการสังคม	กองคลัง
		การเศรษฐกิจ	การเกษตร	กองช่าง	สำนักปลัด
๒.	ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ	บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	สำนักปลัด/ กองช่าง	กองช่าง
		บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัด	กองช่าง
		การเศรษฐกิจ	การเกษตร	สำนักปลัด	กองสวัสดิการสังคม



ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๓.	ด้านการพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การเศรษฐกิจ	การเกษตร	สำนักปลัด	กองช่าง
		บริการชุมชน และสังคม	สร้างความ เข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัด	กองช่าง
๔.	ด้านการพัฒนา สาธารณสุข กีฬา นันทนาการ และ สวัสดิการสังคม	บริการชุมชน และสังคม	สาธารณสุข	สำนักปลัด/ กองสวัสดิการสังคม	กองช่าง
		การเศรษฐกิจ	การเกษตร	สำนักปลัด	กองสวัสดิการสังคม
		บริการชุมชน และสังคม	สังคมสงเคราะห์	กองสวัสดิการสังคม	สำนักปลัด
		บริการชุมชน และสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง/ กองสวัสดิการสังคม	สำนักปลัด
		บริการชุมชน และสังคม	สร้างความ เข้มแข็งของชุมชน	กองสวัสดิการสังคม	สำนักปลัด
		การ ดำเนินงานอื่น	งบกลาง	กองสวัสดิการสังคม	สำนักปลัด
		การเศรษฐกิจ	อุตสาหกรรมและ การโยธา	กองสวัสดิการสังคม	กองช่าง
๕.	ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	บริการชุมชน และสังคม	กองการศึกษาฯ	สำนักปลัด	กองสวัสดิการสังคม
		บริการชุมชน และสังคม	เคหะและชุมชน	สำนักปลัด	กองช่าง
		บริการชุมชน และสังคม	สร้างความ เข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัด/ กองสวัสดิการสังคม	กองช่าง
		บริการชุมชน และสังคม	กองการศึกษาฯ	สำนักปลัด	กองสวัสดิการสังคม
		การเศรษฐกิจ	อุตสาหกรรมและ การโยธา	สำนักปลัด	กองช่าง
๖.	ด้านการพัฒนาการ จัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบ เรียบร้อย	บริหารทั่วไป	การรักษาความ สงบภายใน	สำนักปลัด	กองสวัสดิการสังคม
๗.	ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหาร	บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด/ กองคลัง	กองสวัสดิการสังคม
		บริการชุมชน และสังคม	เคหะและชุมชน	สำนักปลัด/ กองช่าง	กองสวัสดิการสังคม
		การเศรษฐกิจ	อุตสาหกรรมและ การโยธา	สำนักปลัด	กองช่าง



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน (ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้) และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ที่ต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ที่จะเพิ่มมากขึ้น ทั้งภารกิจถ่ายโอน ภารกิจที่จะดำเนินการใหม่ รวมถึงภารกิจเกี่ยวกับการรับเรื่องราวร้องทุกข์ต่างๆ ที่จะเพิ่มมากขึ้น ตามการขยายตัวของชุมชน ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา (ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้) และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสามารถกำหนดปริมาณงานจำแนกตามสายงาน ได้ดังนี้

จำแนกตามสายงาน	อัตรากำลังปัจจุบัน	ปริมาณงานที่คำนวณได้	อัตรากำลังคนตามปริมาณงาน
๑. บริหารงานท้องถิ่น (ปลัด , รองปลัด)	๒	๒.๖๖๑๓	๒
๒. บริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด , หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป , หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน)	๓	๓.๒๔๗๙	๓
๓. บริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง , หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี , หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้)	๓	๓.๖๙๔๑	๓
๔. บริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง , หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง , หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร)	๓	๓.๗๓๔๗	๓
๕. บริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑.๕๒๕๕	๑
๖. บริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม, หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน)	๒	๒.๙๒๔๕	๒
๗. การเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล, ผช.นักทรัพยากรบุคคล)	๒	๒.๘๙๔๒	๒
๘. นิติการ (นิติกร)	๑	๑.๘๙๗๘	๑
๙. เลขานุการและจัดการงานทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไป)	๑	๑.๖๔๑๕	๑
๑๐. วิชาการเกษตร (นักวิชาการเกษตร)	๑	๑.๖๕๒๔	๑
๑๑. วิชาการศึกษา (นักวิชาการศึกษา)	๒	๒.๕๓๕๖	๒
๑๒. ปฏิบัติงานธุรการ (เจ้าพนักงานธุรการ, ผช.จพง.ธุรการ)	๕	๕.๒๕๓๑	๕
๑๓. วิเคราะห์นโยบายและแผน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	๒	๓.๗๔๑๕	๓
๑๔. ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑.๖๕๔๒	๑
๑๕. พัฒนาชุมชน (นักพัฒนาชุมชน, ผช.จพง.พัฒนาชุมชน)	๓	๓.๓๖๘๔	๓
๑๖. วิชาการจัดเก็บรายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้, ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	๒	๒.๘๗๕๑	๒



จำแนกตามสายงาน	อัตรากำลัง ปัจจุบัน	ปริมาณงานที่ คำนวณได้	อัตรากำลังคน ตามปริมาณ งาน
๑๗. ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ (เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้, ผช.จพง.จัดเก็บรายได้)	๒	๒.๒๗๓๖	๒
๑๘. วิชาการพัสดุ (นักวิชาการพัสดุ)	๑	๑.๒๕๖๒	๑
๑๙. ปฏิบัติงานพัสดุ (เจ้าพนักงานพัสดุ, ผช.จพง.พัสดุ)	๓	๓.๕๔๑๔	๓
๒๐. วิชาการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี)	๑	๑.๖๒๕๑	๑
๒๑. ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, ผช.จพง.การเงินและบัญชี)	๒	๒.๖๖๑๗	๒
๒๒. ปฏิบัติงานช่างโยธา (นายช่างโยธา, ผช.นายช่างโยธา)	๓	๓.๒๕๙๑	๓
๒๓. ปฏิบัติงานประปา (เจ้าพนักงานประปา, ผช.จพง.ประปา, พนักงานผลิตน้ำประปา)	๓	๓.๒๘๗๔	๓
๒๔. วิศวกรรมโยธา (วิศวกรโยธา)	๑	๒.๖๙๕๒	๒
๒๕. ปฏิบัติงานสาธารณสุข (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	๑	๑.๗๕๓๕	๑
๒๖. ปฏิบัติงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว)	๑	๑.๓๒๘๑	๑
๒๗. วิชาการคอมพิวเตอร์ (ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์)	๑	๑.๔๖๕๑	๑
๒๘. วิชาการสอน (ครู)	๕	๖.๓๒๑๔	๖
๒๙. ปฏิบัติงานไฟฟ้า (ผช.นายช่างไฟฟ้า)	๑	๑.๒๑๔๕	๑
๓๐. ปฏิบัติงานสำรวจ (ผช.นายช่างสำรวจ)	๑	๑.๑๓๖๒	๑
๓๑. วิชาการตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน)	๑	๑.๕๖๓๒	๑



สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปบางตำแหน่งที่มีภารกิจในการปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น โดยสามารถกำหนดปริมาณงาน เหตุผลและความจำเป็น ได้ดังนี้

ตำแหน่ง	ปริมาณงานและเหตุผล	อัตรากำลังปัจจุบัน	อัตรากำลังคนตามปริมาณงาน
- พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา - พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดหนัก	- รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ จำนวน ๒ คัน - รถยนต์บรรทุกขยะ จำนวน ๒ คัน - รถยนต์ส่วนกลาง จำนวน ๓ คัน - รถกระเช้าไฟฟ้าไฮดรอลิก - รถขุดดินตะขาบ	๘	๘
คนงานประจำรถขยะ	มีรถยนต์บรรทุกขยะ จำนวน ๒ คัน	๖	๖
ผู้ช่วยครู/ผู้ดูแลเด็ก	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีนักเรียนในความรับผิดชอบทั้งสิ้น ๑๙๘ คน	๑๑	๑๑

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ตำแหน่ง ปริมาณงาน เหตุผลและความจำเป็น สามารถบรรจุลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ข้าราชการ ถ่ายโอน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยวปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
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	-	-	-	ว่าง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
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	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา (ระดับชำนาญการพิเศษ)	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ระดับชำนาญการพิเศษ)	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๘	๙๑	๙๑	๙๑	+๓	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก อำเภอมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. และรองปลัด อบต. (๐๐)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)	๒๖	๒๗	๒๗	๒๗	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
กองคลัง (๐๔)	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	-
กองช่าง (๐๕)	๑๖	๑๗	๑๗	๑๗	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๒๒	๒๓	๒๓	๒๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวม	๘๘	๙๑	๙๑	๙๑	+๓	-	-	-

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)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	๑	๕๕๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	
๔	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	
๕	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	
	(หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน)																		
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-							ข้าราชการถ่ายโอน
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๐	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๒๙,๕๖๐	๕๔๔,๘๐๐	๕๖๐,๕๒๐	
๑๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	
๑๒	จพง.ธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	
๑๓	จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๔	จพง.สาธารณสุข	ปง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	
๑๕	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๔๙,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	
	พนักงานจ้าง																		
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๑๖	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๗๑,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๘๔๐	๒๙๔,๒๔๐	๓๐๖,๐๐๐	
๑๗	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์		๑	๑	๒๗๗,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๓๖๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๑๒,๐๐๐	
๑๘	ผช.นักทรัพยากรบุคคล		๑	-	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	ว่างเดิม

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)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๑๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๖,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๖๐๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๘,๗๒๐	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๙,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๙๖๐	๑๙๔,๕๒๐	๒๐๒,๓๒๐	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๑๗,๘๔๐	๑๒๓,๑๒๐	๑๒๘,๖๔๐	
	- พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	คนงานประจำรถขยะ		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๙	คนงานประจำรถขยะ		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
	กองคลัง (๐๔)																		
๓๐	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๔๕,๐๔๐	
๓๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๒๐,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๔๘๐,๒๔๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	
	(หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)																		
๓๒	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	
	(หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้)																		
๓๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	
๓๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๓๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๖	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	
๓๗	จพง.พัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	
๓๘	จพง.พัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๙	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๑๓,๕๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	
	พนักงานจ้าง																		
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๔๐	ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๓๙,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๙,๓๒๐	๒๖๙,๗๖๐	
๔๑	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๗๙,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๒,๐๘๐	
๔๒	ผช.จพง.พัสดุ		๑	๑	๑๗๔,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๑,๙๒๐	๑๘๙,๒๔๐	๑๙๖,๙๒๐	
๔๓	ผช.จพง.ธุรการ		๑	๑	๑๒๘,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๕๖๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๔๔,๖๐๐	
	- พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๔๕	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยกา	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	
๔๖	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๔๓๐,๘๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๖๙,๒๐๐	ว่างเดิม
๔๗	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	
๔๘	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	
๔๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕๐	จพง.ธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	
๕๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	
๕๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๕๓	จพง.ประปา	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	
	พนักงานจ้าง																		
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๕๔	ผช.นายช่างโยธา		๑	๑	๒๓๒,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๕๑,๑๖๐	๒๖๑,๒๔๐	
๕๕	ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๒๑๗,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๖๘๐	๒๓๕,๘๐๐	๒๔๕,๒๘๐	
๕๖	ผช.นายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๕๘,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๘,๓๒๐	

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)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๗	ผช.จพง.ประปา		๑	๑	๑๕๘,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๘,๓๒๐	
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๕๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๖,๙๖๐	
๕๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๖,๙๖๐	
๖๐	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก		๑	-	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
	- พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๑	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๖๒	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๔๕๔,๘๐๐	๔๗๔,๐๐๐	๔๙๓,๒๐๐	ว่างเดิม
	(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)																		
๖๓	นักวิชาการศึกษา	ขพ.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๘,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๔,๒๔๐	๔๕๗,๔๔๐	๔๗๐,๗๖๐	
๖๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๖๕	จพง.พัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๖๖	ผช.จพง.ธุรการ		๑	๑	๑๗๑,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๙๓,๒๐๐	
๖๗	ผช.จพง.การเงินและบัญชี		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก																		
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-							กำหนดเพิ่ม
๖๙	ครู		๕	๓	-		๕	๕	๕	-	-	-							อุดหนุน
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๗๐	ผู้ช่วยครู		๒	๑	-		๒	๒	๒	-	-	-							อุดหนุน
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (๑๑,๔๒๐)		๑	๑	๒๔,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๒๙,๗๖๐	๓๕,๕๒๐	๔๑,๕๒๐	งบ อปท.
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (๑๐,๗๐๐)		๑	๑	๑๕,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๒๐,๗๖๐	๒๖,๒๘๐	๓๑,๙๒๐	งบ อปท.

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)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (๑๐,๘๐๐)		๑	๑	๑๖,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๒๒,๐๘๐	๒๗,๔๘๐	๓๓,๑๒๐	งบ อปท.
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (๙,๔๐๐)		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-							อุดหนุน
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก (๙,๔๐๐)		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-							อุดหนุน
	- พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๔	๓	-		๔	๔	๔	-	-	-							อุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๗๗	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	
	(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)																		
๗๘	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	
	(หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน)																		
๗๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	
๘๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๓๖๐,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
	พนักงานจ้าง																		
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๘๑	ผช.นักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๑๓,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๔๘๐	๒๓๑,๔๘๐	๒๔๐,๘๔๐	
๘๒	ผช.จพง.ธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน																		
๘๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	
	รวม		๙๑	๗๓	๑๙,๑๘๔,๖๔๐	๖๐๘,๕๒๐	๙๑	๙๑	๙๑	+๓	-	-	๑,๓๖๙,๙๒๐	๗๐๕,๑๒๐	๗๑๓,๒๘๐	๒๑,๑๖๓,๐๘๐	๒๑,๘๖๘,๒๐๐	๒๒,๕๘๑,๔๘๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๓,๑๗๔,๔๖๒	๓,๒๘๐,๒๓๐	๓,๓๘๗,๒๒๒	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๔,๓๓๗,๕๔๒	๒๕,๑๔๘,๔๓๐	๒๕,๙๖๘,๗๐๒	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๔.๐๘	๒๓.๗๐	๒๓.๓๑	

หมายเหตุ

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)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

จำนวน ๙๖,๒๕๑,๐๐๐ บาท

๒. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ = (๙๖,๒๕๑,๐๐๐ x ๕%) + ๙๖,๒๕๑,๐๐๐

= ๑๐๑,๐๖๓,๕๕๐ บาท

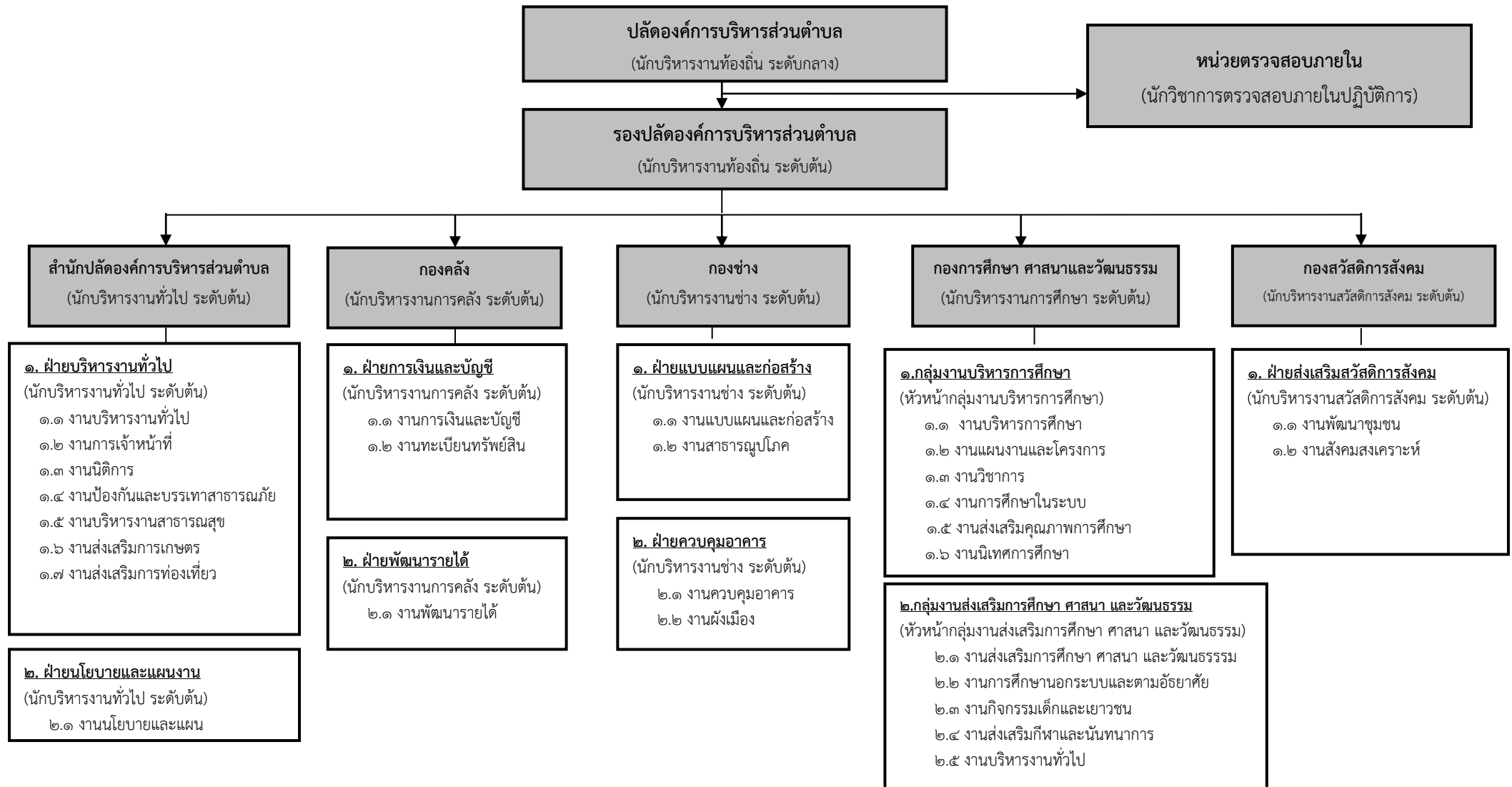
๓. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ = (๑๐๑,๐๖๓,๕๕๐ x ๕%) + ๑๐๑,๐๖๓,๕๕๐

= ๑๐๖,๑๑๖,๗๒๗.๕๐ บาท

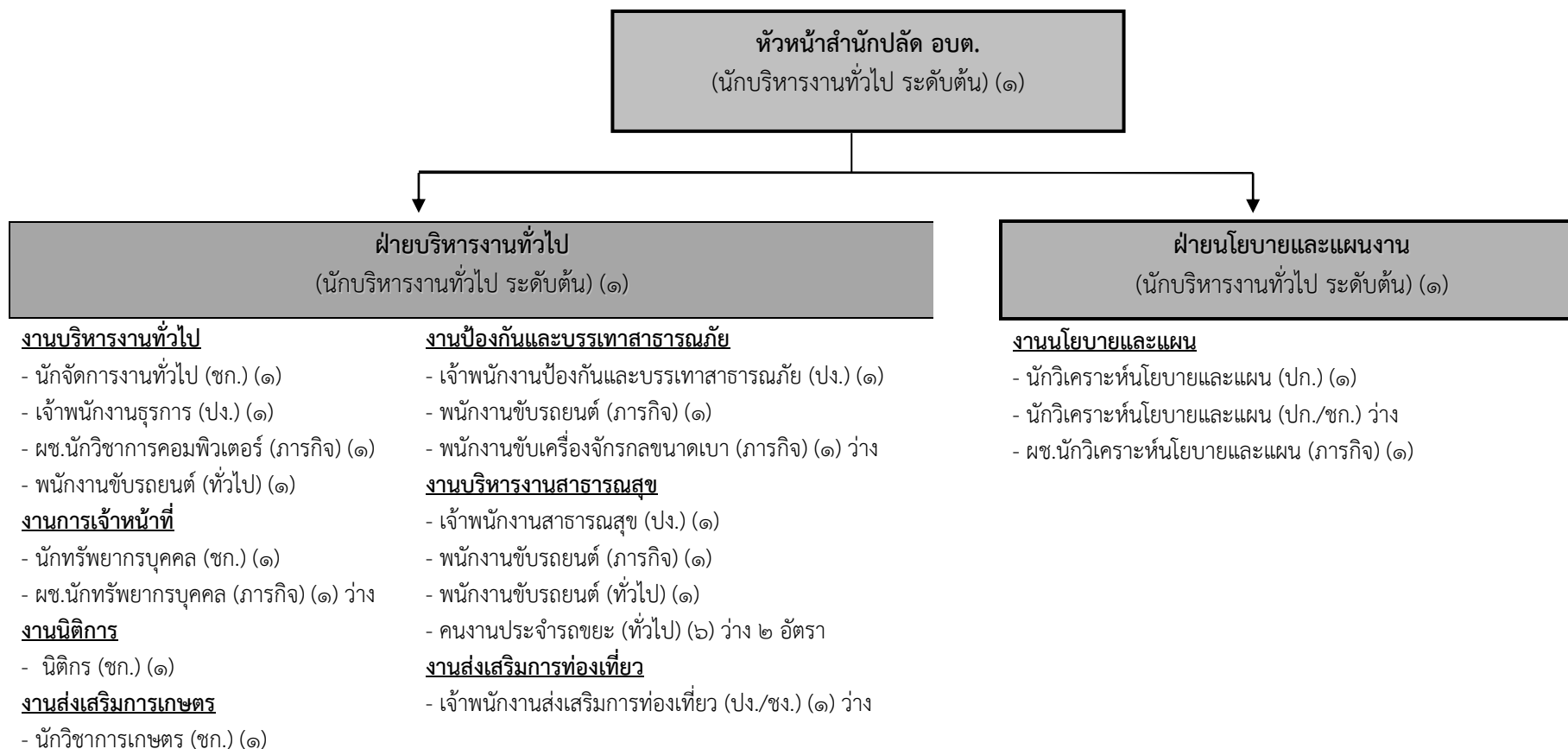
๔. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = (๑๐๖,๑๑๖,๗๒๗.๕๐ x ๕%) + ๑๐๖,๑๑๖,๗๒๗.๕๐

= ๑๑๑,๔๒๒,๕๖๓.๘๗๕ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙)

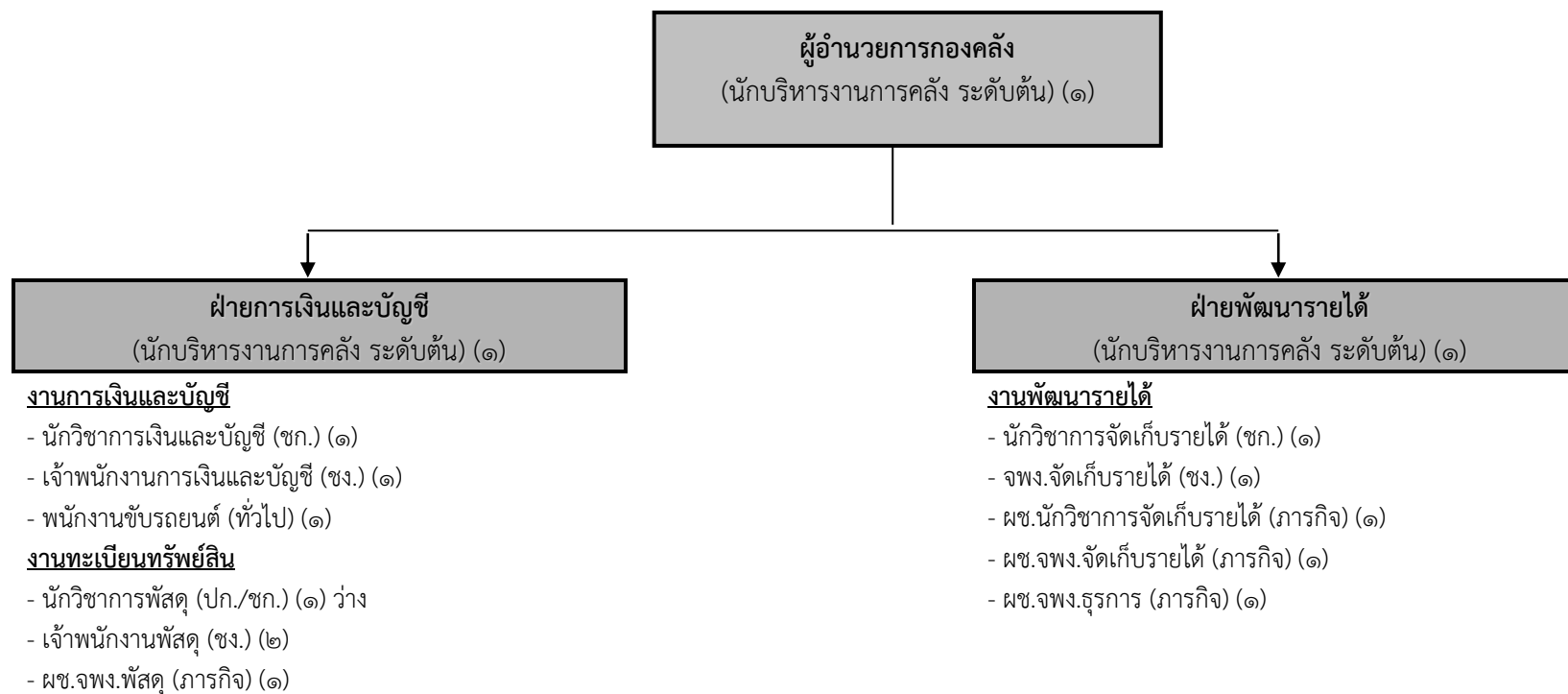


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



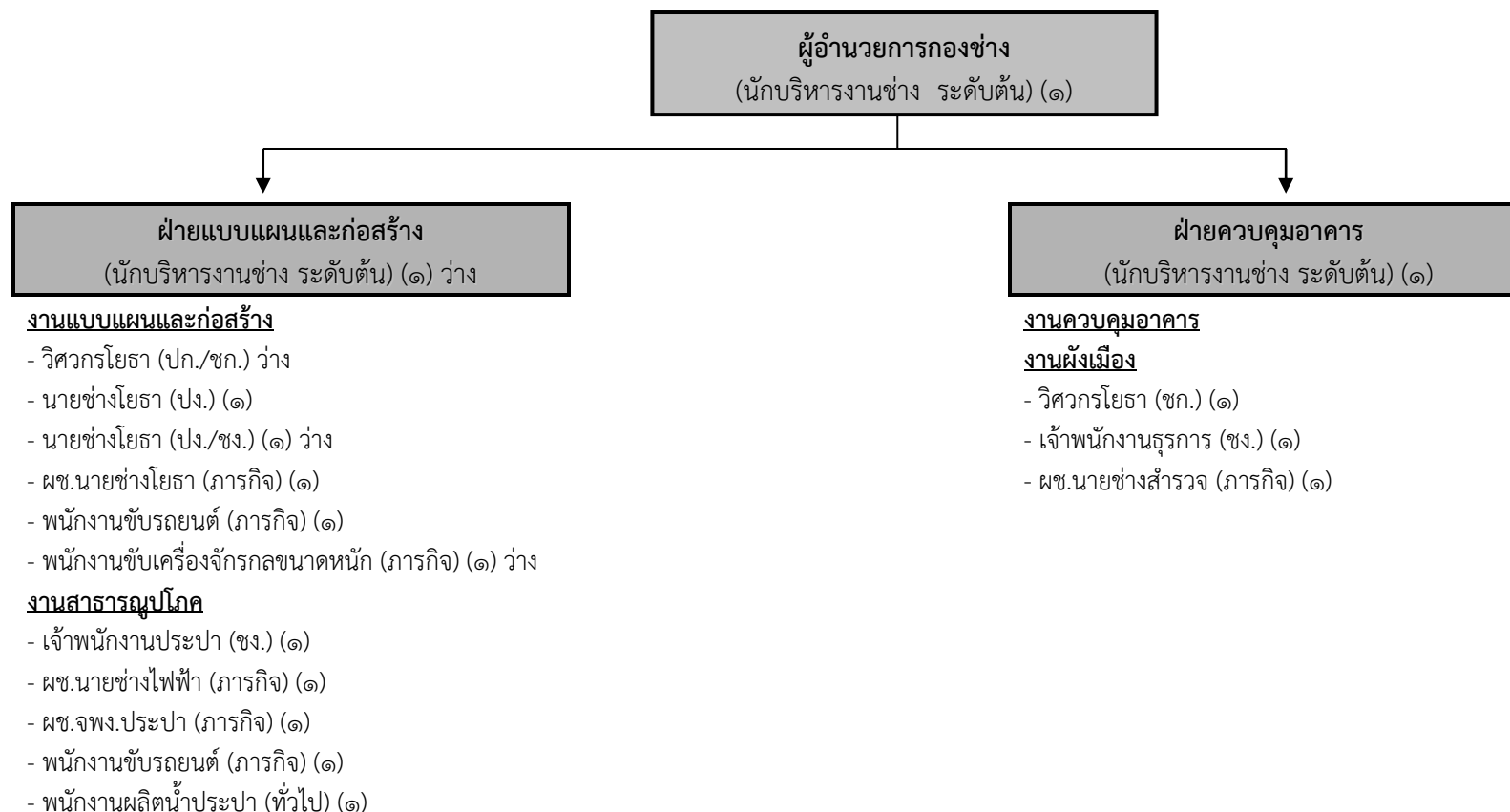
ประเภท/ ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๖	-	-	๔	-	-	๖	๘	๒๗

โครงสร้างกองคลัง



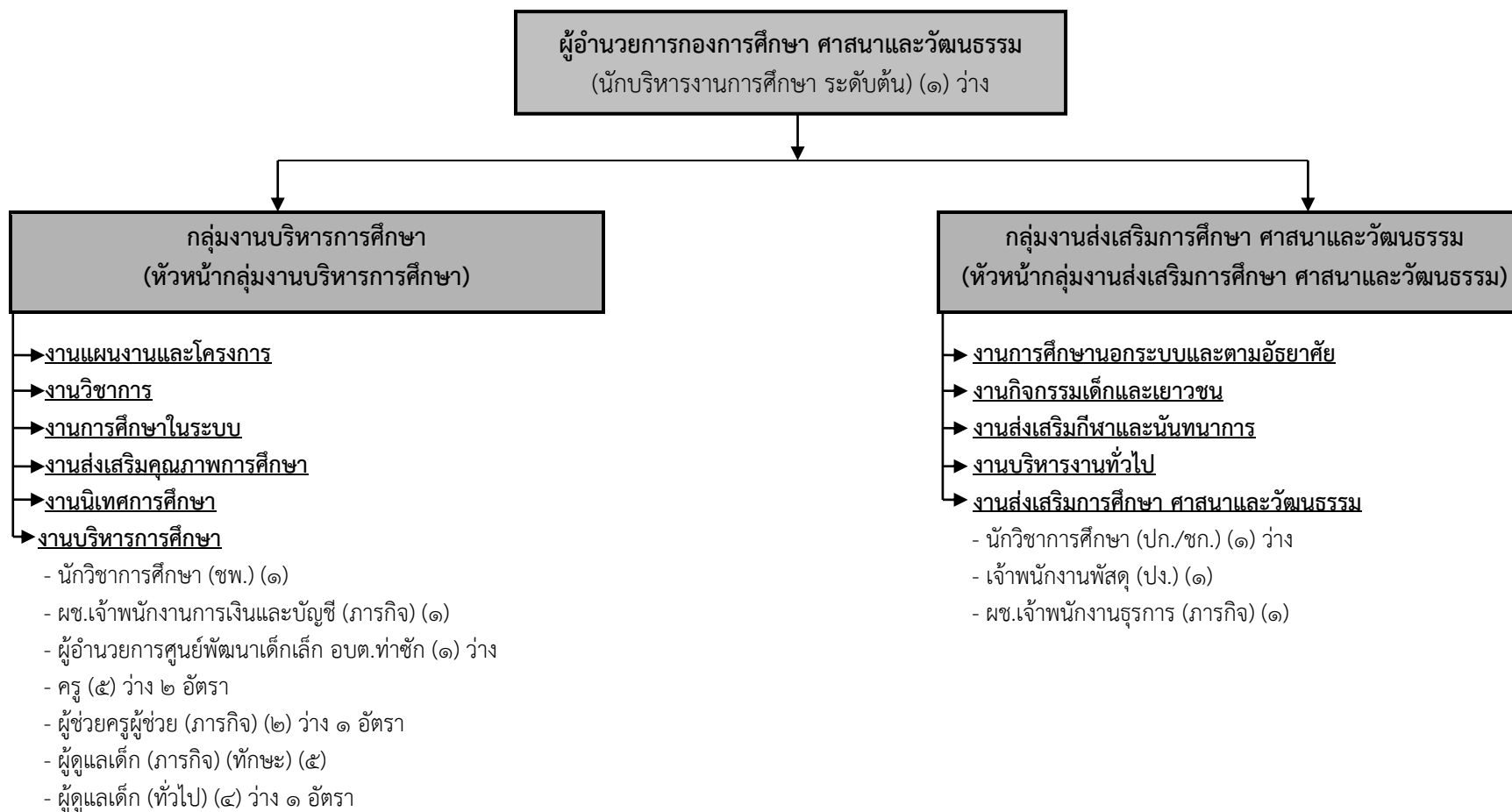
ประเภท/ ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๓	-	-	๔	-	-	๔	๑	๑๕

โครงสร้างกองช่าง



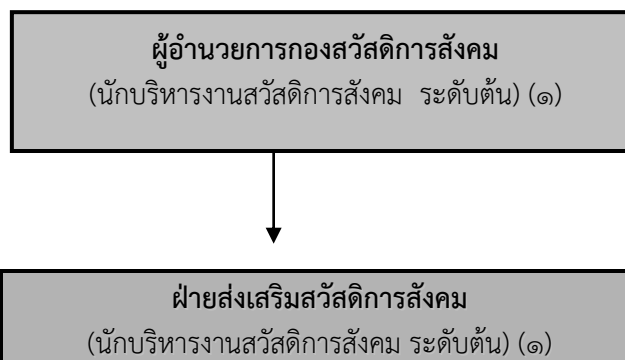
ประเภท/ ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๒	-	-	๔	-	-	๗	๑	๑๗

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท/ ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		สายงานการสอน		สายงานบริหารสถานศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ขพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.	คผช.	ครู	ผอ.สพด.	รอง ผอ.สถานศึกษา	ผอ.สถานศึกษา		ภารกิจการ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๕	๑	-	-	-	๙	๔	๒๓

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



งานพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)
- ผช.นักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)

งานสังคมสงเคราะห์

- นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)
- ผช.จพงธุรการ (ภารกิจ) (๑)

ประเภท/ ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	-	๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (ปก.) (๑)
--

ประเภท/ ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายมนต์ชัย ศิริโรจน์	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๙๗,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๖๕,๙๖๐
๒	นายวรรณรัตน์ มณีโชติ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๐,๙๖๐

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓	นางสาวพินดา ผลทอง	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
๔	นางสุพรรณิ เนียมมณี	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๔๐,๖๔๐
๕	นางสาวศิริพร สุทธิพันธ์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๐,๓๒๐
๖	นางเสาวณีย์ ควรกิจ	รป.บ. (การบริหาร การปกครอง)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๔๙๐,๘๐๐	-	-	๔๙๐,๘๐๐
๗	นางสาวพรภิรมย์ เมฆจันทร์	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๖๐,๕๒๐	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๘	นางอมรรัตน์ วีระเดชกุล	รป.บ. (รัฐประศาสน ศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก..	๓๑๒,๙๖๐	-	-	๓๑๒,๙๖๐
๙	-	-	-	-	-	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐	นางสาวอุรสา พิมพ์การ	น.ม. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๔๖๒,๒๔๐	-	๕๔,๐๐๐	๕๑๖,๒๔๐
๑๑	นางสาวปฤษฎิ์ มาตรบุตร	วท.บ (เทคโนโลยีการเก ษตร)	๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๑๒	นางณัฐกานต์ เพชรทิวัง	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	-	-	๒๑-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๔	นางวาสนา ลิมเวียงสิริวงศ์	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๑๕	นายชนพร นิ่มแสงธรรม	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๔๙,๖๔๐	-	-	๑๔๙,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)											
๑๖	นางอภิญญา แก้วโชติ	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๗๑,๙๒๐	-	-	๒๗๑,๙๒๐
๑๗	นางสาวปิยะรัตน์ เพ็ชรทอง	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๒๗๗,๒๐๐	-	-	๒๗๗,๒๐๐
๑๘	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)											
๑๙	นายวิโชติ บุญแสง	ปวส. (เครื่องกล)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๖,๕๒๐	-	-	๑๗๖,๕๒๐
๒๐	นายวิชาญ ปานโต๊ะ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๙,๗๖๐	-	-	๑๗๙,๗๖๐
๒๑	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๒	นายหนูราย พหลภักดี	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	ว่าที่ ร.ต.สถาพร พานุมาศ	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายเสด็จ บุญพล	ปวช. (ช่างยนต์)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๕	นายเราะฮีม บุญพล	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายวัชรระ หัศจำนงค์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายอนุรักษ์ อัครกาญจน์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๒๙	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)

๒. กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๐	นางศิวพร บุญชู	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๙๐,๘๘๐
๓๑	นางสาววิมลมาส ศรีวารินทร์	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๖,๙๒๐
๓๒	นางสาวกุลจิรา ไชยประยา	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๐๐,๕๖๐
๓๓	นางสาวทิพย์สุดา มาลารัตน์	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๓๔	ส.อ.สิทธิศักดิ์ วงศ์ถาวร	ศศ.บ (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๓๕	-	-	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

๒. กองคลัง (๐๔) (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๖	นางสาวตมณ ศรีเมือง	บช.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๘๐,๔๔๐	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๓๗	นางสาวภคพร แซ่หลี	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๑๓,๔๔๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๓๘	นายสุธิระ วงถาวร	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๓๙	นายพรธชา ร้างสง่า	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)											
๔๐	นางสาวสุภาพร จินนุพงศ์	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๓๙,๖๔๐	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๔๑	นางสาวพรทิพย์ ศรีไสย	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๙,๕๒๐	-	-	๑๗๙,๕๒๐
๔๒	นางสาวมณีนรีรัตน์ สุวรรณเทียบ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๔,๘๔๐	-	-	๑๗๔,๘๔๐
๔๓	นางสาวจริยา ผลิรัตน์	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๘,๔๐๐	-	-	๑๒๘,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๔	นายภากร หงส์พันธ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๓. กองช่าง (๐๕)												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๕	นายอมรรงค์ สมาทิน	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๗,๕๖๐
๔๖	-	-	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔๗	นายสิทธิศักดิ์ แก้วหนองเสม็ด	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๐,๖๔๐
๔๘	นางกรภัทร์ สิทธิ	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๔๙	-	-	-	-	-	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๐	นางสาวมลิวีย์ บริการ	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๕๒,๐๘๐	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๕๑	นายมานะ ทองเนื่องาม	ปวส. (ช่างโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง..	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๑๘,๙๖๐	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๕๒	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๕๓	นายธีรวัฒน์ สุภาวีระวัฒน์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๘๐,๔๔๐	-	-	๒๘๐,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)											
๕๔	นายวิรัตน์ อรชร	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๓๒,๐๘๐	-	-	๒๓๒,๐๘๐
๕๕	นายสิทธิโชค บุญมิ่ง	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๑๗,๙๒๐	-	-	๒๑๗,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)											
๕๖	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๕๗	นายอภิรักษ์ ห่อหุ้ม	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๘	นางวรรณนิสา บุญชู	วศ.บ. (วิศวกรรมสำรวจ)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๕๘,๔๐๐	-	-	๑๕๘,๔๐๐
๕๙	นายพิพัฒน์ เพชรา	ปวส. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๕๘,๔๐๐	-	-	๑๕๘,๔๐๐
๖๐	นายก้องนภา เหมทานนท์	ร.ป.บ (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๑	นายศุภชัย จันทรเพ็ง	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๒	-	-	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๖๓	นายไชยนันต์ เหล่านียี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชพ.	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชพ.	๔๒๒,๖๔๐	-	๘,๕๒๐	๔๓๑,๑๖๐
๖๔	-	-	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๖๕	นางลลิตา เลขทิพย์	บธ.บ. (การตลาด)	๒๑-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๑-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๖๒,๐๐๐	-	-	๑๖๒,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)											
๖๖	นางสาววิไลรัตน์ สงชัย	ปวช. (พณิชยกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๑,๖๐๐	-	-	๑๗๑,๖๐๐
๖๗	นางสาววัลรัตน์ กระจำงโลก	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก											
๖๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าซึก	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณ จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว			กำหนดเพิ่ม
๖๙	นางพิมพ์วิไล ปานสีไหม	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๘	ครู	คศ.๒	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๗๐	-	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๙	ครู	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๙	ครู	-	-	-	-	อุดหนุน (ว่างเดิม)
๗๑	นางสุวรรณา สึงหาต	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๕	ครู	คศ.๒	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๗๒	นางวัลธการ วงศ์ถาวร	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๖	ครู	คศ.๑	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	อุดหนุน
๗๓	-	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๗	ครู	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๗	ครู	-	-	-	-	อุดหนุน (ว่างเดิม)

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)											
๗๔	นางสาวปรียา ไชยเทศ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	อุดหนุน
๗๕	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	อุดหนุน (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)											
๗๖	นางภุมริน ระเบียบโอษฐ์	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๔,๒๔๐	-	-	๑๑,๔๒๐ จ่ายจากเงินรายได้
๗๗	นางสาวชารินทร์ นรดิน	บธ.บ. (การขนส่งระหว่างประเทศ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕,๖๐๐	-	-	๑๐,๗๐๐ จ่ายจากเงินรายได้
๗๘	นางสาวลัดดาวัลย์ พังแพร่	วท.บ. (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐ จ่ายจากเงินรายได้
๗๙	นางสาววรินยา นรดิน	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	อุดหนุน
๘๐	นางสาวสุภาวดี มณีโชติ	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	อุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๘๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	อุดหนุน (ว่างเดิม)
๘๒	นางสาวพรน้ำทิพย์ ภูมิระเบียบ	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	อุดหนุน
๘๓	นางสาวสุกัลยา เก้มการเนิน	ศศ.บ. (ภาษาไทย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	อุดหนุน
๘๔	นางสาวชลลดา ดารากัย	ศษ.บ. (การสอนอิสลามศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	อุดหนุน

๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๘๕	นายภูวิศ นินหิจิตร	ศศ.บ. (นิติศาสตร)	๒๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๐,๙๒๐
๘๖	นายสุชาติ อักษรนำ	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐		๔๗๓,๕๒๐
๘๗	นางสาวอารียา กรุงแก้ว	ร.ม. (รัฐศาสตร)	๒๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๘๘	นางศราทิพย์ หนูคง	สส.บ. (สังคมสงเคราะห์)	๒๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๖๐,๒๔๐	-	-	๓๖๐,๒๔๐
	พนักงานจ้าง (ประเภทคุณวุฒิ)											
๘๙	นางสาววิวรรณดา เมฆตรง	บธ.บ. (การเงิน)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๓,๘๔๐	-	-	๒๑๓,๘๔๐
๙๐	นางสาววนิดา เล่าหะสรานู	ปวส. (พณิชยกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙๑	นางสาวรัตนภรณ์ อิบตี	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๒๖,๐๘๐	-	-	๒๒๖,๐๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ 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. การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ
๗. การปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล
๘. การปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๙. การเฝ้าระวังงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ดังนั้น ในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. การจัดฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทางด้านการให้บริการที่ดี และสร้างความประทับใจแก่ประชาชน และด้านคุณธรรมจริยธรรม สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. การส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ และการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชนดำเนิน โดยคำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการศึกษาต่อเนื่องในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท หรือพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล ผ่าน e- learning พร้อมทั้งสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสามารถนำมาพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนตามฐานะการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๔. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) การสับเปลี่ยน โยกย้าย หน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง

๕. การจัดส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน สถานที่ต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

๖. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๕๐% ของจำนวนพนักงานที่มีอยู่

๗. การให้พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ทุกคนเข้ารับการปฐมนิเทศ พัฒนาและอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และระเบียบ วิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี การให้ได้รับความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดี

๘. ใช้วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ รวมทั้งการพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงานโดยประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกเองที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย