

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลดง



องค์การบริหารส่วนตำบลดง

อำเภอเมืองสตุล จังหวัดสตุล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จังหวัดสตูล) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสตูล และมีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ และหนังสือที่ สด ๐๐๒๓.๒/ว ๔๘๑๑ ลว. ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง และเพื่อใช้เป็นเครื่องมือกลไกในการบริหารงานบุคคล เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ ควบคุมงบประมาณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสุจิต ยามาสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลุง เป็นแผนที่แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างงบประมาณ ของท้องถิ่นและได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาลอันเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือ สำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลลุง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้เล็งเห็นความสำคัญ ของการวางแผนในการตั้งกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลังตามหนังสือที่ สด๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๓๒ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นซึ่งใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนต่อไป

ขอขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้ให้ความร่วมมือจนทำให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง ฉบับนี้ได้เสร็จสมบูรณ์เพื่อ องค์การบริหารส่วนตำบลลุง ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต่อไป

งานกาเจ้าหน้าที่
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
สำนักปลัดอบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลลุง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง อำเภอเมือง จังหวัดสตูล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง อำเภอเมือง จังหวัดสตูล มีหลักการและเหตุผลที่มีความจำเป็นจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดสตูล) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลสายงานบริหารสถานศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา และสายงานการสอน ๑.๕ หนังสือสํานักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต.ที่ มท๐๘๐๙.๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) มีมติเห็นชอบ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดจำนวนพนักงานจ้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ เพื่อเป็นกรอบอัตรากำลัง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล โดยพิจารณาถึงการใช้งบประมาณในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความเหมาะสมสำหรับแนวทางในการจัดทำแผนพนักงานจ้าง ให้นำแนวทางและแบบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาใช้โดยอนุโลม

๑.๕ หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ที่ สต ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๓๒ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๑. วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง มีโครงสร้างการแบ่งงานตามกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสม ตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง นายองค์การบริหารส่วนตำบลลุง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลุง ที่ ๒๗๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลลุง	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุง	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง	เป็นกรรมการ
๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๖. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล การจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติ คณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควร เปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การ ปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาค ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองาน บริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วน ท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด ค่าแรงอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงาน อื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้าง ใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่าง สูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงาน ในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิด ตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่ง อาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุ จำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับ การเกษียณอายุของ ข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะ เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การ กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ เพื่อปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน - การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลุง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาด้านสังคมที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้าน/ปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑ การสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการของรัฐไม่ทั่วถึง

๑.๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอและมีคุณภาพ

๑.๓ ปัญหายาเสพติดและอบายมุขต่าง ๆ

๔.๒ สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้าน/ปัญหา ต่าง ๆ ดังนี้

- ๑.๑ การคมนาคม การขนส่ง การสัญจรไม่สะดวกและปลอดภัย
- ๑.๒ ระบบจำหน่ายกระแสไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- ๑.๓ น้ำสำหรับการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอตลอดทั้งปี
- ๑.๔ ระบบการระบายน้ำไม่มีประสิทธิภาพ

๔.๓ สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ๑.๑ ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ
- ๑.๒ ขาดการพัฒนาอาชีพทางการเกษตร
- ๑.๓ ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในท้องถิ่น

๔.๔ ปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์กร

- ๑.๑ ระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพ

๔.๕ ปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑.๑ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจและจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒ ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๑.๓ ขาดการรณรงค์และปลูกจิตสำนึกที่ดี ต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot ดังนี้

จุดแข็ง (S = STRENGTHS)

- (๑) ตำบลลุงตั้งอยู่ศูนย์กลางและเป็นทางผ่านเข้าสู่ตัวจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียง
- (๒) มีการกระจายตัวของชุมชนตลอดเส้นทางถนนสายหลัก
- (๓) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ประชาชนมีการเป็นอยู่แบบเครือญาติ ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน
- (๕) มีจำนวนหมู่บ้านและประชากรมาก
- (๖) หมู่บ้าน ชุมชนมีการเป็นอยู่อย่างสงบสุข
- (๗) มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์
- (๘) ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามรองลงมานับถือศาสนาพุทธ
- (๙) ประชาชนในพื้นที่บางส่วนพูดภาษามลายูและมีวัฒนธรรมที่หลากหลาย
- (๑๐) มีพื้นที่เหมาะแก่การประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๑) มีคลองชลประทาน ลำคลอง ลำห้วยและสระน้ำ
- (๑๒) มีภูเขากั้นแนวเขตระหว่างตำบล อำเภอและมีอาณาเขตติดต่อกับหลายตำบล
- (๑๓) มีเขตห้ามล่าสัตว์ป่าหนองปลักพระยาและเขาระยาบังสา
- (๑๔) มีที่ตั้งและทรัพยากรเพียงพอเหมาะแก่การบริหารจัดการ

จุดอ่อน (W = WEAKNESS)

- (๑) ไม่มีจุดเด่นและเอกลักษณ์ประจำท้องถิ่นที่ชัดเจน
- (๒) ประชาชนประกอบอาชีพการเกษตรแบบเก่าและใช้ประโยชน์จากที่ดินไม่เต็มที่
- (๓) สภาพภูมิศาสตร์เป็นที่ราบระหว่างภูเขาทำให้เกิดอุทกภัยได้ง่าย
- (๔) แหล่งน้ำสำหรับการเกษตรไม่ทั่วถึง
- (๕) มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อสภาพปัญหาความต้องการของประชาชน
- (๖) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ
- (๗) ในแต่ละหมู่บ้านมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน
- (๘) เส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านไม่มีมาตรฐาน การเดินทางไม่สะดวกและปลอดภัย
- (๙) กลุ่มอาชีพ องค์กรชุมชนไม่มีความเข้มแข็งและไม่สามารถพึ่งตนเองได้
- (๑๐) ปัญหาน้ำเสียจากร้านค้าและครัวเรือน
- (๑๑) ปัญหายาเสพติด การทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่น การลักขโมย
- (๑๒) ปัญหาผู้สูงอายุขาดคนดูแล
- (๑๓) กลุ่มคนทำงานทำงานนอกพื้นที่จังหวัด
- (๑๔) ประชาชนขาดพื้นฐานการใช้เทคโนโลยี

โอกาส (O = OPPORTUNITY)

- (๑) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและนโยบายของรัฐบาลมุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นคงและภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้บริหารจัดการตามความเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น
- (๓) จังหวัดสตูลมีแหล่งท่องเที่ยวหลากหลายและมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน
- (๔) การปรับปรุงแก้ไขข้อกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ใน

ปัจจุบัน

- (๕) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่รวดเร็ว
- (๖) มีโรงงานและห้างสรรพสินค้า
- (๗) การจัดตั้งประชาคมอาเซียน (AEC)

อุปสรรค (T = THEAT)

- (๑) เสถียรภาพทางการเมืองไม่เข้มแข็ง
- (๒) ระเบียบข้อกฎหมายของทางราชการไม่เอื้อต่อการพัฒนา
- (๓) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีจำกัด
- (๔) ปัญหาความขัดแย้งในสังคม
- (๕) สภาพแวดล้อมและฤดูกาลที่เปลี่ยนแปลงไป
- (๖) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและค่านิยมที่เปลี่ยนแปลง
- (๗) พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติลดลง
- (๘) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและไม่แน่นอน
- (๙) เกิดภัยทางธรรมชาติบ่อยครั้ง
- (๑๐) จังหวัดสตูลมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านมีการลักลอบนำเข้าสินค้าหนีภาษี

องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็น และสมควร

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมและต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลง ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องดังนี้

ยุทธศาสตร์และการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

» วิสัยทัศน์ประเทศไทย ๒๕๘๐

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”

» เป้าหมายการพัฒนาประเทศภาพรวม

“ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

» ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ๖ ด้าน ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๕ ประเด็นหลัก

- (๑) การรักษาความมั่นคงภายในประเทศ
- (๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง
- (๓) พัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- (๔) บูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์การภาคีรัฐและที่มีใช้ภาครัฐ
- (๕) พัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๕ ประเด็นหลัก

- (๑) การเกษตรสร้างมูลค่า
- (๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- (๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
- (๔) โครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงไทย เชื่อมโลก
- (๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๗ ประเด็นหลัก

- (๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- (๒) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- (๔) ตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- (๕) เสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
- (๖) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๗) เสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๔ ประเด็นหลัก

- (๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- (๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี
- (๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- (๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเอง และการจัดการตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๖ ประเด็นหลัก

- (๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- (๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- (๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- (๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโต
- (๕) พัฒนาความมั่นคงทางน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยกกระตือรือร้นทุกภาคส่วน เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๘ ประเด็นหลัก

- (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนา ในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กกลาง เหมาะสมกับภารกิจ เปิดกว้าง ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมี ส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและ เป็นมืออาชีพ
- (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต
- (๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น
- (๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วัตถุประสงค์

การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถ ก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัด ของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจาก ภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่าง เหมาะสมและทันทั่วถึง ด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมี วัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ " สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน " ซึ่งหมายถึงการสร้างการ เปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และ เกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสดังต่อไปนี้ที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับ กิจกรรมการผลิตและการ ให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

(๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดัน ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อย กับ ห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศน์ที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

(๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการ เป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคม ที่ สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

(๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

(๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน

มุ่งลดการก่อกมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ จะสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

ริบทโลกใหม่

(๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมุดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงได้กำหนด **หมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย** ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ "เป็น" หรือมุ่งหวังจะ "มี" เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

(๑) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าการเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ

ของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม

ดิจิทัลของอาเซียน

(๒) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพ และสามารถ

แข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

เหมาะสม

(๓) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชนความ เชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนาทั้งเป้าหมายหลัก โดยหมวดหมู่การพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะ เชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาดังแต่ในระดับต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และสามารถนำไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติ เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆ กัน ทำให้หมวดหมู่แต่ละประการสามารถสนับสนุน เป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้การพัฒนาภายใต้แต่ละหมวดหมู่ไม่ได้แยกจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือ เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ตามแผนภาพแสดงความเชื่อมโยงกัน ดังนี้

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS : SDGs)

องค์การสหประชาชาติ : UN ได้จัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS : SDGs) มุ่งหวังแก้ไขปัญหาที่โลกกำลังเผชิญอยู่ เช่น ความยากจน ความไม่เท่าเทียม สภาวะโลกร้อน และ สันติ สุข เพื่อเสริมแนวคิด "ไม่เป็นการทิ้งใครไว้ข้างหลัง" คาดว่าจะสำเร็จได้ภายในปี๒๐๓๐ มีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมายภายใต้หนึ่งเป้าหมายจะประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อย ๆ ที่เรียกว่า " เป้าประสงค์ (TARGETS) " ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๑๖๙ เป้าประสงค์ และพัฒนา ตัวชี้วัด (INDICATORS)" จำนวน๒๓๒ ตัวชี้วัด (ทั้งหมด๒๔๔ ตัวชี้วัด แต่มีตัวชี้วัดที่ซ้ำ ๐๒ ตัวชี้วัด) เพื่อติดตามความก้าวหน้าของเป้าประสงค์ดังกล่าว โดยเป้าหมายทั้ง๑๗ ประการ ประกอบด้วย

(๑) NO POVERTY : ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่

(๒) ZERO HUNGER : ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการและ ส่งเสริมเกษตรกรรมยั่งยืน

(๓) GOOD HEALTH AND WELL-BEING : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็น อยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย

(๔) QUALITY EDUCATION : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและ เท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๕) GENDER EQUALITY : บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง

(๖) CLEAN WATER AND SANITATION : สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับ ทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน

(๗) AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY : สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ ที่ ยั่งยืน ในราคาที่ย่อมเยา

(๘) DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

(๙) INDUSTRY INNOVATION AND INFRASTRUCTURE : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริม การพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

(๑๐) REDUCED INEQUALITIES : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

(๑๑) SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความ ครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิทัศน์และยั่งยืน

(๑๒) RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION : สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

(๑๓) CLIMATE ACTION : ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วน เพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบ

(๑๔) LIFE BELOW WATER : อนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

(๑๕) LIFE ON LAND : ปกป้อง ปันปัน และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน ต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและ พ้นสภาพดิน และหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

(๑๖) PEACE AND JUSTICE STRONG INSTITUTIONS : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบและครอบคลุมในทุกระดับ

(๑๗) PARTNERSHIPS FOR THE GOALS : เสริมความเข้มแข็งให้แก่งlobal การดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนาทั้ง ๑๗ ประการ เชื่อมโยงทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกัน ได้แก่ มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสิ่งแวดล้อม มิติด้านสันติภาพและสถาบัน มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา รวมเป็น ๕ มิติ หรือ * PS ประกอบด้วย

(๑) PEOPLE : มิติด้านสังคม ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑ ถึงเป้าหมายที่ ๕

(๒) PROSPERITY : มิติด้านเศรษฐกิจ ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๗ ถึงเป้าหมายที่ ๑๓

(๓) PLANET : มิติด้านสิ่งแวดล้อม ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๖, เป้าหมายที่ ๑๒ และเป้าหมายที่ ๑๕

(๔) PEACE : มิติด้านสันติภาพและสถาบัน ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๖

(๕) PARTNERSHIP : มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๗

แผนพัฒนาจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดสตูล

" สตูลเมืองแห่งความสุขที่ยั่งยืน "

เป้าหมายประสังครวม

"เศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรม"

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดสตูล ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : การเติบโตทางเศรษฐกิจบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๑๗ แนวทาง ตามหลักห่วงโซ่คุณค่า (VALUE CHAIN) ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่ที่เน้นคุณภาพและเพิ่มมูลค่าจากฐานการมีแหล่งท่องเที่ยวระดับโลก (GEO-PARK) และมีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาอยู่อาศัยในระยะยาว

(๒) การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและยกระดับการบริการท่องเที่ยว โดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายและความมั่นคงทางอาหารเป็นฐาน

(๓) เสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ เพื่รองรับการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

(๔) พัฒนาเส้นทางการท่องเที่ยว (ROUTE) ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับระบบโลจิสติกส์และตลาดการท่องเที่ยว

(๕) พัฒนาศักยภาพบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและท่องเที่ยววิถีโลกโดยใช้การมีส่วนร่วมผสมผสานเทคโนโลยีให้เกิดนวัตกรรมด้านการท่องเที่ยวสู่ตลาดการท่องเที่ยว ๔.๐

(๕) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการพื้นที่การค้า การท่องเที่ยว ให้มีความทันสมัยได้มาตรฐานและเชื่อมโยงอาเซียน

(๗) พัฒนาและส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแบบครบวงจรในลักษณะ SMART FARMING

(๘) ส่งเสริมและพัฒนาสถาบันเกษตรกร ผู้ประกอบการ และเชื่อมโยงเครือข่ายภาคเกษตรก สร้างฐานการเกษตรอุตสาหกรรมให้เข้มแข็งและแข่งขันได้

(๙) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเกษตรกร กลุ่มเกษตรกรให้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรให้เหมาะสมกับศักยภาพพื้นที่เพื่อผลิตสินค้าเกษตรในระดับครัวเรือนและเชื่อมโยงสู่ชุมชน

(๑๐) ส่งเสริมการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชพื้นถิ่น และพัฒนาสินค้าเกษตร GI

(๑๑) ส่งเสริมการสร้างคลังอาหารชุมชนและตลาดเกษตรอินทรีย์หรือตลาดสีเขียวเพื่อสร้างสุขอย่างยั่งยืน

(๑๒) สนับสนุนส่งเสริมอุตสาหกรรมอาหารฮาลาลและบริการฮาลาล เชื่อมโยงขายแดนได้และสังคมมุสลิมนานาชาติ

(๑๓) สร้างการรวมกลุ่มอุตสาหกรรม (CLUSTER) และอุตสาหกรรมชุมชนสีเขียว

(๑๔) พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP และผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและนวัตกรรมสู่การสร้าง BRAND การค้าที่สามารถแข่งขันได้

(๑๕) พัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการมีงานทำ มีทักษะแรงงานที่แข่งขันได้และเข้าถึงสวัสดิการประกันสังคม เพื่อการพึ่งตนเองทางรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน

(๑๖) พัฒนาและฝึกอาชีพให้กับผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสให้มีความรู้สมวัย มีอาชีพ มีรายได้พึ่งพาตนเองได้

(๑๗) ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันจากผลกระทบของเศรษฐกิจมหภาค

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : การพัฒนาคุณภาพสังคมแห่งความสงบเรียบร้อย สันติสุข และระบบบริการรัฐที่มีประสิทธิภาพสูง

แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๑๑ แนวทาง ตามหลักห่วงโซ่คุณค่า (VALUE CHAIN) ดังต่อไปนี้

(๑) สร้างเมืองให้น่าอยู่ สะอาด สงบ บนพื้นฐานความหลากหลายทางวัฒนธรรมด้วยการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

(๒) ส่งเสริมความเข้มแข็ง ความอบอุ่น ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในครอบครัวและความผาสุกในชุมชน

(๓) สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน เพื่อบริการสังคมผู้สูงอายุและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๔) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีเครือข่ายทางด้านสังคม จิตอาสา และองค์กรสาธารณประโยชน์ให้เข้มแข็ง และเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคม

(๕) ส่งเสริมการจัดระเบียบความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน ชุมชน และสังคมให้มีความเข้มแข็ง มุ่งขจัดอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยคุกคาม ด้วยกลไกกฎหมาย หลักธรรมศาสนาและการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๖) พัฒนาบริการทางการแพทย์ ส่งเสริมการสร้างภูมิคุ้มกันให้ประชาชนและภูมิปัญญาแพทย์แผนไทย

(๗) พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ของชุมชนและประชาชนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ สมบูรณ์ด้วยทักษะศตวรรษที่๒๑

(๘) เสริมสร้างธรรมาภิบาลภาครัฐและยกระดับมาตรฐานบริการของรัฐให้มีความทันสมัย เพิ่มคุณภาพการบริการตามบริบทของพื้นที่ที่ประชาชนพึงพอใจ

(๙) บูรณาการความร่วมมือด้วยกฎหมาย เพื่อสร้างมาตรการในการให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ด้อยโอกาส ขาดที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย

(๑๐) ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและสุขภาพของผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และคนยากจน ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

(๑๑) สร้างการรับรู้ด้านกฎหมายและเคารพสิทธิ เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นต่อกระบวนการอำนวยความยุติธรรมและลดความเหลื่อมล้ำของสังคม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ความทันสมัยของเมือง การคมนาคมโลจิสติกส์ และการเชื่อมโยงภูมิภาค

แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย แนวทาง ตามหลักห่วงโซ่คุณค่า (VALUE CHAIN) ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการพื้นที่การค้าชายแดนทุกช่องทาง ทั้งทางบกและทางทะเลให้มีความพร้อมและการบริการที่ทันสมัยและมาตรฐาน

(๒) ส่งเสริมการเปิดประตูการค้า การลงทุนและการขนส่งระดับภูมิภาคด้วยการคมนาคมหลากหลายรูปแบบ และพัฒนาเส้นทางทางทะเลเชื่อมต่อกับประเทศมาเลเซียและภูมิภาคอื่น

(๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รองรับเส้นทางท่องเที่ยวที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบโลจิสติกส์ด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเชื่อมโยงในภูมิภาคและ ต่างประเทศ

(๔) พัฒนาพื้นที่เมืองให้เป็น SMART CITY

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อคุณค่าแห่งชีวิต และการอนุรักษ์ที่ยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๘ แนวทาง ตามหลักห่วงโซ่คุณค่า (VALUE CHAIN) ดังต่อไปนี้

(๑) สร้างวัฒนธรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน ชุมชนและพื้นที่ท่องเที่ยวทุกแห่งให้เข้มแข็งและยั่งยืน

(๒) พัฒนาพื้นที่เกาะให้โดดเด่นด้านธรรมชาติบริสุทธิ์ รักษาแหล่งท่องเที่ยวให้คงความเป็นธรรมชาติบริสุทธิ์ พร้อมสร้างเมืองสตูลให้สะอาดสิ่งแวดล้อมดี บนพื้นฐานจากชุมชนหมู่บ้าน

(๓) สร้างคุณค่าจากธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมสู่แหล่งพลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก เพื่อพึ่งตนเอง และเพิ่มความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศ ป่าเขา นิเวศลำน้ำ นิเวศป่าชายเลน และนิเวศ ทางทะเล

(๔) ส่งเสริมการจัดการขยะแบบครบวงจรสู่เมืองสะอาดระดับประเทศที่โดดเด่นด้านเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยตั้งแต่ต้นทาง

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำขยะมารีไซเคิล เพื่อหมุนเวียนนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่

(๖) สร้างกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างเป็นระบบ ทั้งระยะสั้น กลาง ระยะยาว ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และสร้างความมั่นคงทางน้ำรองรับการเติบโตของเมือง และความเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก

(๗) พัฒนาระบบการจัดการปัญหาทางสิ่งแวดล้อมจากผลกระทบของโลกร้อนและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

(๘) พัฒนาระบบป้องกันน้ำท่วม เชื้อนป้องกันตลิ่งให้สามารถป้องกันน้ำท่วมหรือป้องกันริมตลิ่งที่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม พื้นที่ชุมชน ซึ่งเป็นพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสตูล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

"เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศระดับโลก เกษตรเพิ่มมูลค่า สังคมพัฒนา ก้าวหน้าสู่เมืองแห่งความสุข"

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศระดับโลกอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ :

- (๑) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอุทยานธรณีโลก เป็นฐานรองรับการขยายตัวด้านการท่องเที่ยวให้เพียงพอ ควบคู่กับสิ่งแวดล้อมเพื่อความสมดุลของธรรมชาติ
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงคุณภาพ เชิงเรียนรู้ เชิงวัฒนธรรม และเชิงกีฬาที่หลากหลาย เพื่อสร้างจุดขายรองรับการท่องเที่ยวใหม่ภายใต้ New Normal
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภค ระบบสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัย เพื่อสร้างความมั่นใจให้นักท่องเที่ยว
- (๔) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้สะอาด สวยงาม มีภูมิทัศน์ และสถาปัตยกรรมที่รองรับอัตลักษณ์ของพื้นที่
- (๕) พัฒนาเทคโนโลยี การสื่อสาร ข่าวดารประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย และการตลาดเพื่อรองรับการท่องเที่ยว
- (๖) ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในสาขาการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งและยั่งยืน

กลยุทธ์ :

- (๑) พัฒนาการผลิตให้มีมูลค่าสูงขึ้น พร้อมลดต้นทุนและส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตร ประมงปศุสัตว์ ผลไม้ การส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจเพื่อสร้างฐานรายได้ให้กับเกษตรกร
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาอาหารฮาลาลและสินค้าฮาลาล เพื่อรองรับการค้าขายชายแดน สร้างแบรนด์วิสาหกิจชุมชนและนวัตกรรมเพื่อสร้างจุดขายสินค้าไปสู่สากล
- (๓) ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและความรู้ทฤษฎีใหม่ สร้างฐานวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายเกษตรอินทรีย์เพื่อต่อยอดเกษตรรุ่นใหม่ให้เข้มแข็ง
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาตลาดและตลาดดิจิทัล กระจายผลิตภัณฑ์ต่างๆ ไปสู่ชุมชนโลก เพื่อยกระดับรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง
- (๕) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางภาคเกษตร วิสาหกิจชุมชนและแรงงานใหม่ทักษะในอาชีพที่สูงขึ้น ก้าวทันเทคโนโลยีเพื่อความทันสมัยและยั่งยืน
- (๖) ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ถนน สะพาน ระบบไฟฟ้า ประปา และวิศวกรรมจราจรให้เชื่อมโยงและครอบคลุมทุกพื้นที่และมีระบบระบายน้ำที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพคนและสังคมให้ทันสมัย สร้างภูมิปัญญาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ :

- (๑) ส่งเสริมและพัฒนาคนในท้องถิ่นให้มีศักยภาพภูมิปัญญา ทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการดำรงชีวิตด้วยความปลอดภัย
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งด้าน ภาษา เทคโนโลยีและศิลปะ ก้าวทันโลก

(๓) ส่งเสริมและพัฒนากิจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อุบัติภัยและภัยธรรมชาติ และการใช้นวัตกรรม เพื่อเตือนภัย รวมถึงพัฒนาระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีช่วยบริหารจัดการ

(๔) ส่งเสริมและพัฒนา กีฬา สถานบริการการกีฬา จัดกิจกรรมการกีฬานันทนาการที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง สร้างความแข็งแรงของประชาชน และการแข่งขันเป็นชื่อเสียงจังหวัด อยู่ระดับเศรษฐกิจของจังหวัดจากการกีฬา

(๕) ส่งเสริมและพัฒนาระบบสาธารณสุขและระบบสุขภาพประชาชนให้เข้มแข็ง แข็งแรง ลดความเหลื่อมล้ำ ในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข การควบคุมและการป้องกันโรค

(๖) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสอย่างต่อเนื่อง

(๗) ส่งเสริมและพัฒนาสังคมผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคม

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาอาชญากรรม โดยครอบครัว ชุมชน ศาสนาและองค์กรต่างๆ

(๙) ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความสมดุลทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ :

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการขยะ ขยะอันตราย น้ำเสีย เพื่อลดมลพิษในชุมชนและแหล่งบริการสาธารณสุขประโยชน์

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกของประชาชนแบบมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง รักษา ดูแล และแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้ชุมชน และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมให้อยู่ควบคู่กันได้

(๔) ส่งเสริมและบำรุงรักษาแหล่งกำเนิดต้นน้ำ ลำธาร เพื่อการแก้ไขปัญหา น้ำท่วม น้ำแล้ง ฟ้าผ่า และการระบายน้ำอย่างรวดเร็ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร

กลยุทธ์ :

(๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชนในกระบวนการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น สร้างเครือข่ายการทำงาน และสนับสนุนการติดตามตรวจสอบการใช้อำนาจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) สร้างภาคีราชการให้มีประสิทธิภาพและปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรให้เห็นความสำคัญ และยึดมั่นในธรรมาภิบาล การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย

(๓) เสริมสร้างประชาธิปไตย ความสมานฉันท์และความมั่นคงในสังคม เพื่อให้สังคมสงบสุขและมีความปลอดภัย

(๔) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ข้อมูลและดิจิทัลแพลตฟอร์มเป็นเครื่องมือการบริหารราชการและอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลลุง

"ชาวตำบลลุงมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็ง น่ายุ่่น่าอาศัย ด้วยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล"

ยุทธศาสตร์การพัฒนา เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยประชาชน

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัด : ๑) ร้อยละของผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้น

๒) จำนวนของประชาชนที่เข้าถึงระบบสวัสดิการทางสังคมครบถ้วน

ค่าเป้าหมาย : ๑) ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๙๐

ของโครงการตามแผน

๒) ผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการทางสังคมในพื้นที่ที่สามารถเข้าถึงระบบบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ

๑๐๐ ของผู้ที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการต่างๆ จากรัฐ

กลยุทธ์ : ๑) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

๒) ส่งเสริม สนับสนุนด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป้าประสงค์ : หมู่บ้าน ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและปลอดภัย

ตัวชี้วัด : ๑) ร้อยละของผลการดำเนินงานด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพิ่มขึ้น

๒) จำนวนประชาชนที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานในลักษณะของกลุ่มองค์กรหรือเครือข่ายภาคประชาชนในหมู่บ้านและท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย : ๑) ผลการดำเนินงานด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๘๐

ของโครงการตามแผน

๒) ประชาชนได้เป็นสมาชิกหรือมีส่วนร่วมในลักษณะกลุ่ม องค์กรหรือเครือข่ายภาค

ประชาชนในพื้นที่ อย่างน้อย ๑ กลุ่ม

กลยุทธ์ : ๑) ป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพและสร้างรายได้แก่ประชาชน

๓) ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔) ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรมและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

ตัวชี้วัด : ๑) ร้อยละของผลการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น

๒) ร้อยละของประชาชนที่ได้เข้าร่วมในกิจกรรมด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓) จำนวนของประชาชนที่ได้เล่นกีฬาหรือออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

ค่าเป้าหมาย : ๑) ผลการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๙๐

ของโครงการตามแผน

๒) ประชาชนในพื้นที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมที่จัดขึ้นในรอบปี

๓) ประชาชนหันมาเล่นกีฬาและออกกำลังกายเพิ่มขึ้นองค์การบริหารส่วนตำบลลุง

- กลยุทธ์ : ๑) ส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษา
 ๒) ส่งเสริม พัฒนาศาสนา วัฒนธรรมและงานประเพณี
 ๓) ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

- เป้าประสงค์ : ประชาชนได้รับบริการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานโดยทั่วถึงกัน
 ตัวชี้วัด : ๑) ร้อยละของผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มขึ้น
 ๒) ปริมาณโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น
 คำเป้าหมาย : ๑) ผลการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ ๘๐ ของ

โครงการตามแผน

- ๒) มีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มขึ้น อย่างน้อยปีละ ๕ แห่ง

- กลยุทธ์ : ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาสิ่งสาธารณูปการ
 ๒) ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำและทางระบายน้ำ
 ๓) ขยายเขตระบบไฟฟ้าและส่งเสริมงานผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

- เป้าประสงค์ : หมู่บ้าน ชุมชนสะอาด น่าอยู่ น่าอาศัยและมีสภาพแวดล้อมที่ดี
 ตัวชี้วัด : ๑) ร้อยละของผลการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

๒) จำนวนครั้งของประชาชนที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริม อนุรักษ์ หรือ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำเป้าหมาย : ๑) ผลการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ ๘๐ ของโครงการตามแผน

๒) ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริม อนุรักษ์ หรือ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของถิ่น อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- กลยุทธ์ : ๑) ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร

เป้าประสงค์ : องค์การบริหารส่วนตำบลลงมีการบริหารงานตามมาตรฐานการบริการสาธารณะและเป็นที่พึงพอใจแก่ประชาชน

ตัวชี้วัด : ๑) ร้อยละของผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเพิ่มขึ้น ๒) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานของหน่วยงานเพิ่มขึ้น

คำเป้าหมาย : ๑) ผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ ๘๐ ของโครงการตามแผน

๒) ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

- กลยุทธ์ : ๑) เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและพัฒนาบุคลากร
 ๒) พัฒนาสถานที่ราชการ เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลลง มีจุดเด่นที่สำคัญ ดังนี้

(๑) พัฒนาท้องถิ่นให้เป็นตำบลที่น่าอยู่ น่าอาศัย ด้วยการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อย่างสมดุล ยั่งยืน และคงรักษาไว้ซึ่งวิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

(๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เสริมสร้างให้เป็นชุมชนก้าวหน้า มีความเข้มแข็งและสงบสุขโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๓) พัฒนาระบบบริการพื้นฐานให้เพียงพอ ทัวถึง มีคุณภาพมาตรฐาน และเชื่อมโยงกันในชุมชน ท้องถิ่นและพื้นที่ใกล้เคียง

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง ได้คำนึงถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ เพื่อมุ่งพัฒนาตำบลลุงให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและน่าอยู่อาศัย ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในท้องถิ่น โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๖ ด้าน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดีแก่ประชาชน ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร รวมทั้งให้มีความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัดสตูล แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี อีกด้วย

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ การกิจ นำมากำหนดการกิจหลักและการกิจรอง ที่ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีการกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

การกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

การกิจรอง

๑. ด้านการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและที่สาธารณะ
๓. ด้านสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง - บุคลากรอยู่ในวัยทำงาน - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจ พัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา	จุดอ่อน W - ขาดความเข้าใจลักษณะงานที่ปฏิบัติ - ความต้องการประชาชนหลากหลาย - บุคลากรในองค์กรต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ข้อจำกัด T - พื้นที่ตำบลกว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
--	--

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S -บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย -มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรม -ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน -ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน -มีอาคารสำนักงาน โอกาส O -มีความคุ้นเคยกันทุกคน -บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วพื้นที่อบต.ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี -ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุตามเป้าหมาย	จุดอ่อน w -ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ -พื้นที่ตำบลกว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ ข้อจำกัด T -มีระบบอุปถัมภ์ -งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ -ประชาชนคอยความช่วยเหลือจากหน่วยงานซึ่งจำกัดด้วยระเบียบและงบประมาณ
---	---

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลุง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นประเภทสามัญ โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ๒ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน ได้แก่

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป | ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |
| ๒. กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๖) กองสวัสดิการสังคม |
| ๒) กองคลัง | ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน |
| ๓) กองช่าง | |
| ๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | |

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวนรวมทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา แยกเป็นตามปริมาณงานที่มีอยู่ของแต่ละส่วนราชการเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและเพื่อให้เป็นไปตามหนังสือที่ สด ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๓๒ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ จากกรอบอัตรากำลังเดิมซึ่งมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๕ อัตรา กรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๓๖ อัตรา พนักงานจ้างจากกรอบ อัตรากำลังเดิมจำนวน ๒๘ อัตรา กรอบอัตรากำลังใหม่เป็น ๒๘ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลังใหม่ทั้งสิ้นจำนวน ๖๔ อัตรา จึงต้องมีแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดย องค์การบริหารส่วนตำบลลง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๒ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๓ งานกิจการสภา	๑. สำนักปลัด หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๒ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๓ งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒.๔ งานพัสดุ ๒.๕ งานการเงินและบัญชี	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานการเงินและบัญชี ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานโยธา ๓.๑.๓ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานเครื่องจักรกล	๓. กองช่าง ๓.๑ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานโยธา ๓.๑.๓ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานเครื่องจักรกล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานรักษาความสะอาด ๔.๖ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานรักษาความสะอาด ๔.๖ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารงานศึกษา ๕.๒ งานกิจการโรงเรียน ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารงานศึกษา ๕.๒ งานกิจการโรงเรียน ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน ๖.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน ๖.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบข้อมูลอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบาย และแผน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถกู้ภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
กองช่าง (๐๕)										
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ว่าง	
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๕	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๙	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
รวม		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-		

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน งบอุดหนุน
๓	นักสันทนการ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๙	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๑.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
๓.	นักสังคมสงเคราะห์(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๖๓	๖๔	๖๔	๖๔	+๑	-	-	

การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
 ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

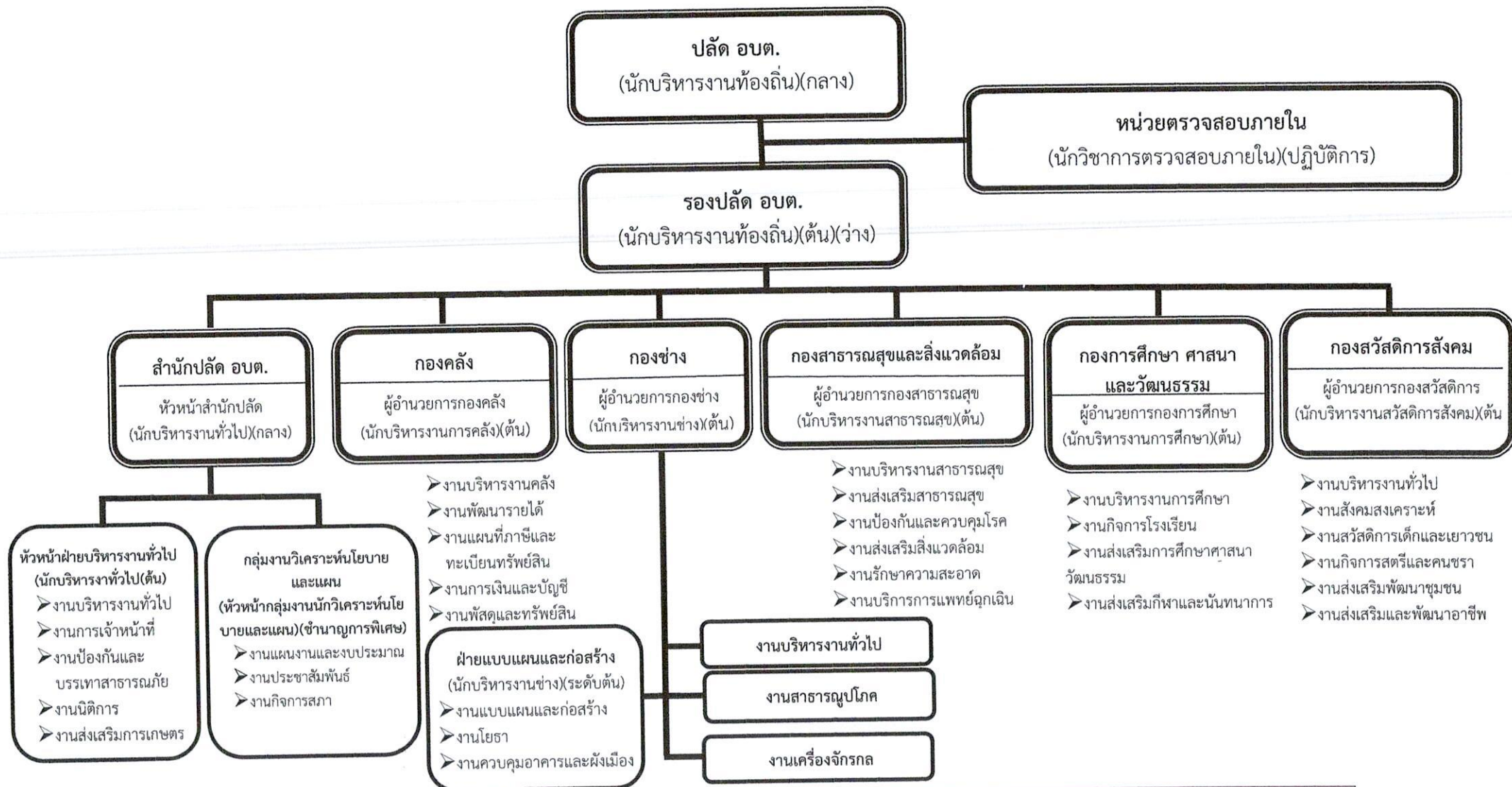
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดอปต. (นักบริหารงานอปต.)	กลาง	๑	๑	๖๙๐,๒๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖๐,๙๘๐	๖๙,๖๔๐	๖๘,๕๒๐	๙๑๙,๒๒๐	๙๘๓,๘๖๐	๑,๐๕๒,๓๘๐	๕๗,๕๒๐
๒	รองปลัดอปต. (นักบริหารงานอปต.)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๗๐	๒๗,๑๐๐	๔๖๘,๐๖๐	๔๙๓,๖๓๐	๕๒๐,๗๓๐	ว่างเดิม
๑. สำนักปลัด อบต.ฉลุง (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๖๐๕,๘๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๓,๕๒๐	๕๖,๗๔๐	๖๐,๑๕๐	๗๙๓,๘๐๐	๘๕๐,๕๕๐	๙๑๐,๖๙๐	๕๐,๔๙๐
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																			
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๙,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๐๑๐	๓๑,๘๒๐	๓๓,๗๓๐	๓๘๗,๗๓๐	๔๑๙,๕๕๐	๔๕๓,๒๘๐	๒๘,๓๑๐
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๔,๖๖๐	๔๗,๓๔๐	๕๐,๑๙๐	๕๕๐,๒๒๐	๕๙๗,๕๖๐	๖๔๗,๗๕๐	๔๒,๑๓๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๙,๑๓๐	๕๒,๐๘๐	๕๕,๒๑๐	๖๐๕,๒๑๐	๖๕๗,๒๙๐	๗๑๒,๕๐๐	๔๖,๓๔๐
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๖,๐๙๐	๔๘,๘๖๐	๕๑,๘๐๐	๕๖๗,๘๕๐	๖๑๖,๗๑๐	๖๖๘,๕๑๐	๔๓,๔๘๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๓๕๗,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๕๔๐	๓๓,๔๔๐	๓๕,๔๕๐	๓๘๘,๕๔๐	๔๒๓,๙๘๐	๔๕๗,๔๓๐	๒๙,๗๕๐
พนักงานจ้างภารกิจ																			
๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๙๔,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๙๖๐	๒๗,๐๐๐	๒๘,๐๘๐	๓๒๕,๔๘๐	๓๕๒,๔๘๐	๓๘๐,๕๖๐	๒๔,๙๖๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๓๔,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๓๔๐	๒๑,๑๖๐	๒๒,๐๑๐	๒๕๔,๙๔๐	๒๗๖,๑๐๐	๒๙๘,๑๑๐	๑๙,๕๕๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๗๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๑,๓๙๐	๒๔๗,๗๖๐	๒๖๘,๓๒๐	๒๘๙,๗๑๐	๑๙,๐๐๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	-	๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๒๓๐	๑๘,๖๖๐	๒๑๙,๖๐๐	๒๓๗,๘๙๐	๒๕๖,๗๕๐	๑๖,๘๘๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๒๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๑๔๐	๑๙,๙๑๐	๒๐,๗๑๐	๒๓๙,๙๔๐	๒๕๖,๘๕๐	๒๘๐,๕๖๐	๑๘,๔๐๐
๑๔	พนักงานขับรถกู้ภัย	-	๑	๑	๑๘๗,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๗๐	๑๗,๒๔๐	๑๗,๙๓๐	๒๐๔,๑๓๐	๒๒๑,๓๗๐	๒๓๓,๓๐๐	๑๕,๖๓๐
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนานเบา(รดดับเพลิง)	-	๑	๑	๒๐๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๙๐๐	๑๘,๖๒๐	๑๙,๓๗๐	๒๒๔,๔๒๐	๒๔๓,๐๔๐	๒๖๒,๔๑๐	๑๗,๒๑๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒				
กลุ่มงาน																			
๑๖	หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายฯ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ชพ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๕,๓๗๐	๔๘,๑๐๐	๕๐,๙๙๐	๕๕๘,๙๗๐	๖๐๗,๐๗๐	๖๕๘,๐๖๐	๔๒,๘๐๐
๑๘	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๐๗๐	๔๔,๖๐๐	๔๗,๒๘๐	๕๑๘,๒๓๐	๕๖๒,๘๓๐	๖๑๐,๑๑๐	๓๙,๖๘๐
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๙๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๒๔๐	๓๖,๓๐๐	๓๘,๔๘๐	๔๓๓,๑๒๐	๔๖๙,๕๒๐	๕๐๗,๙๐๐	๓๓,๒๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๓๓๔,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๙๖๐	๓๐,๑๒๐	๓๑,๓๓๐	๓๖๓,๐๔๐	๓๙๓,๑๖๐	๔๒๔,๔๙๐	๒๗,๘๔๐
๒. กองคลัง (๐๔)																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ด้น	๑	๑	๕๗๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๐,๗๗๐	๕๓,๘๒๐	๕๗,๐๕๐	๖๖๗,๔๕๐	๗๒๑,๒๗๐	๗๗๘,๓๒๐	๔๗,๘๔๐
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๖๘๐	๔๕,๒๕๐	๔๗,๙๗๐	๕๒๘,๘๐๐	๕๗๑,๐๕๐	๖๑๙,๐๒๐	๔๐,๒๖๐
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๖๗,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๑๐	๒๔,๓๒๐	๒๕,๗๘๐	๒๙๐,๘๕๐	๓๑๕,๑๗๐	๓๔๐,๙๕๐	๒๒,๒๗๐
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๓๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๕๐	๒๑,๗๙๐	๒๓,๑๐๐	๒๕๓,๓๕๐	๒๗๔,๙๐๐	๒๙๘,๐๐๐	๑๙,๓๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๓๓๔,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๓๒๐	๒๓,๒๒๐	๒๔,๑๕๐	๓๕๖,๔๐๐	๓๗๙,๖๒๐	๔๐๓,๗๗๐	๒๗,๘๔๐
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๒๕๕,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๑๕๐	๒๓,๐๔๐	๒๓,๙๗๐	๒๗๗,๖๓๐	๓๐๐,๖๗๐	๓๒๔,๖๔๐	๒๑,๒๙๐
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๐,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๖๙๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๙๘๐	๑๙๖,๖๕๐	๒๑๒,๙๗๐	๒๒๙,๙๕๐	๑๕,๐๘๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๓๐,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๘๐	๒๐,๗๘๐	๒๑,๖๒๐	๒๕๐,๕๐๐	๒๗๑,๒๘๐	๒๙๒,๙๐๐	๑๙,๒๑๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๐๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๖๓๐	๑๘,๓๔๐	๑๙,๐๘๐	๒๒๑,๐๓๐	๒๓๙,๓๗๐	๒๕๘,๔๕๐	๑๖,๙๕๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๒๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๓๕๐	๒๑,๑๗๐	๒๔๕,๑๑๐	๒๖๕,๖๘๐	๒๘๖,๖๘๐	๑๘,๘๐๐
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๙,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๒๖๐	๑๗,๙๖๐	๑๘,๖๘๐	๒๑๖,๓๔๐	๒๓๔,๓๐๐	๒๕๒,๙๘๐	๑๖,๕๙๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๓. กองช่าง																			
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๖๙,๒๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๑,๔๕๐	๔๓,๘๙๐	๔๖,๕๓๐	๕๕๒,๖๕๐	๕๙๖,๕๕๐	๖๔๓,๐๗๐	๓๙,๑๐๐
๓๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๔๕๐	๓๗,๕๗๐	๓๙,๘๓๐	๔๕๔,๖๐๐	๔๙๒,๑๗๐	๕๓๒,๐๐๐	๓๓,๔๓๐
๓๔	วิศวกรโยธา	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๘๐๐	๒๐,๔๖๐	๒๑,๖๕๐	๒๓๗,๗๐๐	๒๕๘,๑๖๐	๒๗๙,๘๕๐	๑๘,๒๐๐
๓๕	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	-๑	๑	๒๐๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๙๐	๑๓,๖๗๐	๑๔,๕๐๐	๒๑๕,๕๑๐	๒๒๙,๑๘๐	๒๔๓,๖๘๐	ว่างเดิม
๓๖	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๐๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๙๐	๑๓,๖๗๐	๑๔,๕๐๐	๒๑๕,๕๑๐	๒๒๙,๑๘๐	๒๔๓,๖๘๐	ว่างเดิม
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๘๖,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๑๔๐	๓๖,๑๙๐	๓๘,๓๗๐	๔๒๐,๕๕๐	๔๕๖,๗๓๐	๔๙๕,๑๐๐	๓๒,๒๐๐
พนักงานจ้าง/ภารกิจ																			
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๗,๔๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๒๕๐	๑๖,๙๐๐	๑๗,๕๕๐	๒๐๓,๖๙๐	๒๒๐,๕๕๐	๒๓๘,๑๗๐	๑๕,๖๒๐
๓๙	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล(เบา)(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑	๑	๑๕๗,๔๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๕๐	๑๔,๒๐๐	๑๔,๗๕๐	๑๗๑,๐๙๐	๑๘๕,๒๙๐	๒๐๐,๐๖๐	๑๓,๑๒๐
๔๐	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล(เบา)(รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๒๐๔,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๒๐	๑๘,๔๓๐	๑๙,๑๗๐	๒๒๒,๐๘๐	๒๔๐,๕๑๐	๒๕๙,๖๘๐	๑๗,๐๓๐
๔๑	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล(หนัก)(รถตักหน้าขุดหลัง)	-	๑	๑	๒๕๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๒๖๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๐๙๐	๒๗๙,๐๖๐	๓๐๒,๒๒๐	๓๒๖,๓๑๐	๒๑,๔๐๐
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๔๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๙,๙๕๐	๕๒,๙๕๐	๕๖,๑๓๐	๖๕๗,๓๙๐	๗๑๐,๓๔๐	๗๖๖,๔๗๐	๔๗,๑๒๐
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๓๐๘,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๒๗๐	๒๘,๙๑๐	๓๐,๖๕๐	๓๓๕,๙๑๐	๓๖๔,๘๒๐	๓๙๕,๔๗๐	๒๕,๗๒๐
๔๔	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก.	๑	๑	๒๔๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๓๐	๒๒,๙๓๐	๒๔,๓๓๐	๒๖๖,๔๓๐	๒๘๙,๓๖๐	๓๑๓,๖๗๐	๒๐,๔๐๐
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๒๔๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๙๐	๒๓,๒๑๐	๒๔,๖๑๐	๒๖๙,๖๙๐	๒๙๒,๙๐๐	๓๑๗,๕๑๐	๒๐,๖๕๐
พนักงานจ้างตาม/ภารกิจ																			
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๘๐	๑๖,๕๒๐	๑๗,๑๙๐	๑๙๙,๐๐๐	๒๑๕,๕๒๐	๒๓๒,๗๑๐	๑๕,๒๖๐
๔๗	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล(เบา)(รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๒๓๔,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๓๔๐	๒๑,๑๖๐	๒๒,๐๑๐	๒๕๔,๙๔๐	๒๗๖,๑๐๐	๒๙๘,๑๑๐	๑๙,๕๕๐
๔๘	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล(เบา)(รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๕๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๑๑๐	๑๓,๖๔๐	๑๔,๑๙๐	๑๖๔,๓๑๐	๑๗๗,๙๕๐	๑๙๑,๑๔๐	๑๒,๖๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)																			
๔๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๕,๓๗๐	๔๘,๑๐๐	๕๐,๙๙๐	๖๐๐,๙๗๐	๖๔๙,๐๗๐	๗๐๐,๐๖๐	๔๒,๘๐๐
๕๐	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐,๘๖๐	๔๓,๓๒๐	๔๕,๙๒๐	๕๐๓,๓๔๐	๕๔๖,๖๖๐	๕๙๒,๕๔๐	๓๘,๕๔๐
๕๑	นักสันทนการ	ปก.	๑	๑	๒๖๕,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๔๘๐	๒๔,๘๙๐	๒๖,๓๙๐	๒๘๙,๒๘๐	๓๑๔,๑๗๐	๓๔๐,๕๖๐	๒๒,๑๕๐
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ฉลุง		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๓๐๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๒๘๐	๒๗,๓๔๐	๒๘,๔๔๐	๓๒๙,๔๐๐	๓๕๖,๗๔๐	๓๘๕,๑๘๐	๒๕,๒๖๐
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๓๑๐	๑๙,๐๕๐	๑๙,๘๒๐	๒๒๙,๕๑๐	๒๔๘,๕๖๐	๒๖๘,๓๘๐	๑๗,๖๐๐
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๐๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๖๓๐	๑๘,๓๔๐	๑๙,๐๘๐	๒๒๑,๐๓๐	๒๓๙,๓๗๐	๒๕๘,๔๕๐	๑๖,๙๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๕๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการและสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๓,๙๖๐	๔๖,๖๐๐	๔๙,๔๐๐	๕๘๓,๖๐๐	๖๓๐,๒๐๐	๖๗๙,๖๐๐	๔๑,๔๗๐
๖๐	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๓,๒๗๐	๔๕,๘๗๐	๔๘,๖๓๐	๕๓๓,๑๑๐	๕๗๘,๙๔๐	๖๒๗,๖๑๐	๔๐,๘๒๐
๖๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๕๓๐	๑๙,๖๕๐	๒๐,๘๗๐	๒๒๘,๑๗๐	๒๔๗,๘๒๐	๒๖๘,๖๕๐	๑๗,๔๗๐
๖๒	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	-	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง/ภารกิจ																			
๖๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๓๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๐๐	๒๑,๓๓๐	๒๒,๑๕๐	๒๕๗,๐๒๐	๒๗๘,๓๕๐	๓๐๐,๕๔๐	๑๙,๗๑๐
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๖๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๓๐๐	๒๐,๔๖๐	๒๑,๖๔๐	๒๓๗,๗๐๐	๒๕๘,๑๖๐	๒๗๙,๘๕๐	๑๘,๒๐๐
รวม																๒๑,๔๗๕,๗๓๐			
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕																๓,๒๒๑,๓๖๐			
รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งหมด																๒๔,๖๙๗,๐๙๐			
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๗๑,๐๐๐,๐๐๐			
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๔,๗๘	๓๕,๗๘	๓๖,๗๔	

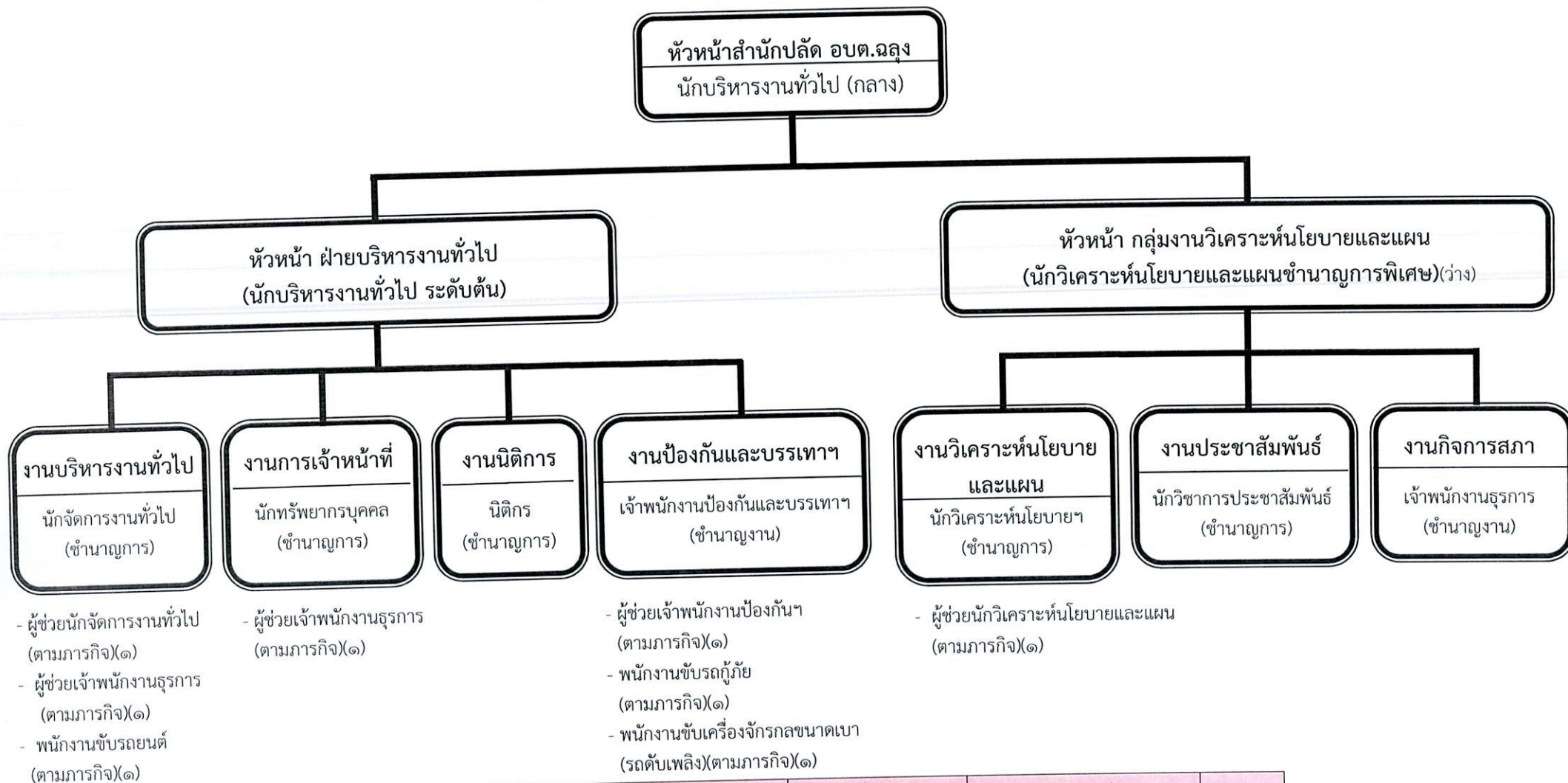
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสูง
องค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ



สำนัก/กอง	ปลัด/ รองปลัด	หน่วยงาน ตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กองสวัสดิการ สังคม	รวม
มีนครอง	๑	๑	๑๗	๑๑	๘	๗	๙	๔	๕๘
ว่าง	๑	-	๑	-	๒	-	๑	-	๕
รวม	๒	๑	๑๘	๑๑	๑๐	๗	๑๐	๔	๖๓

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

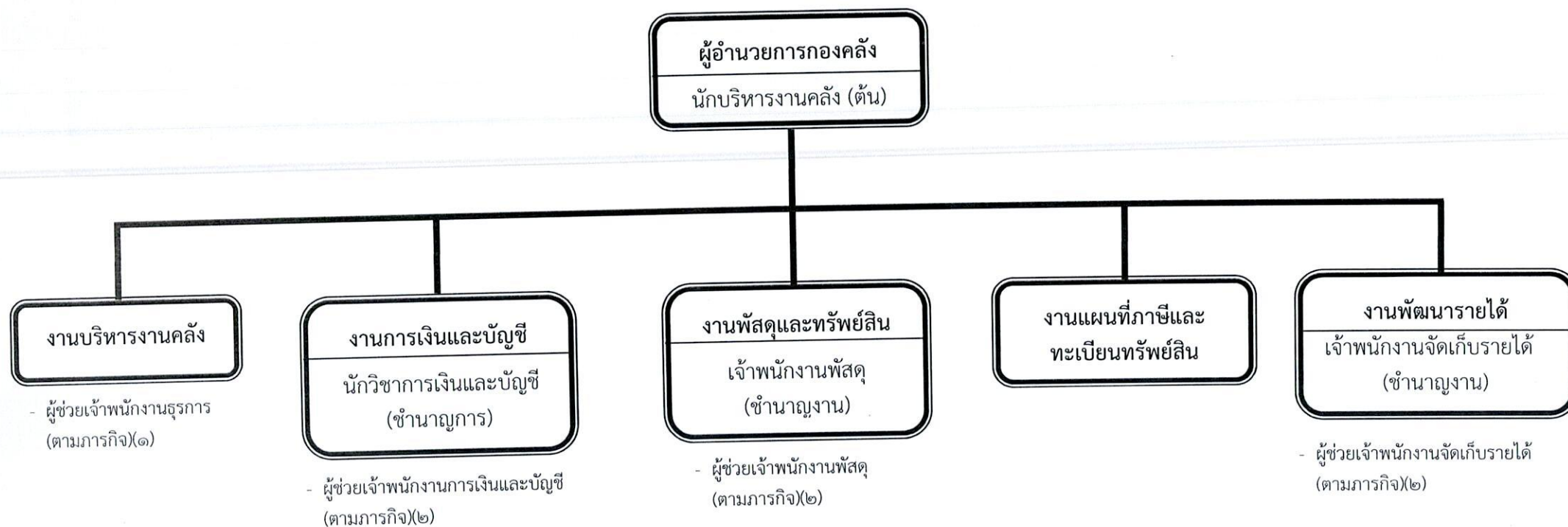
๓๘



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อว.	ภารกิจ	ทั่วไป	
มีนครอง	๑	๑	-	-	๕	-	-	๒	-	๘	-	๑๗
ว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑
รวม	๑	๑	-	-	๕	๑	-	๒	-	๘	-	๑๘

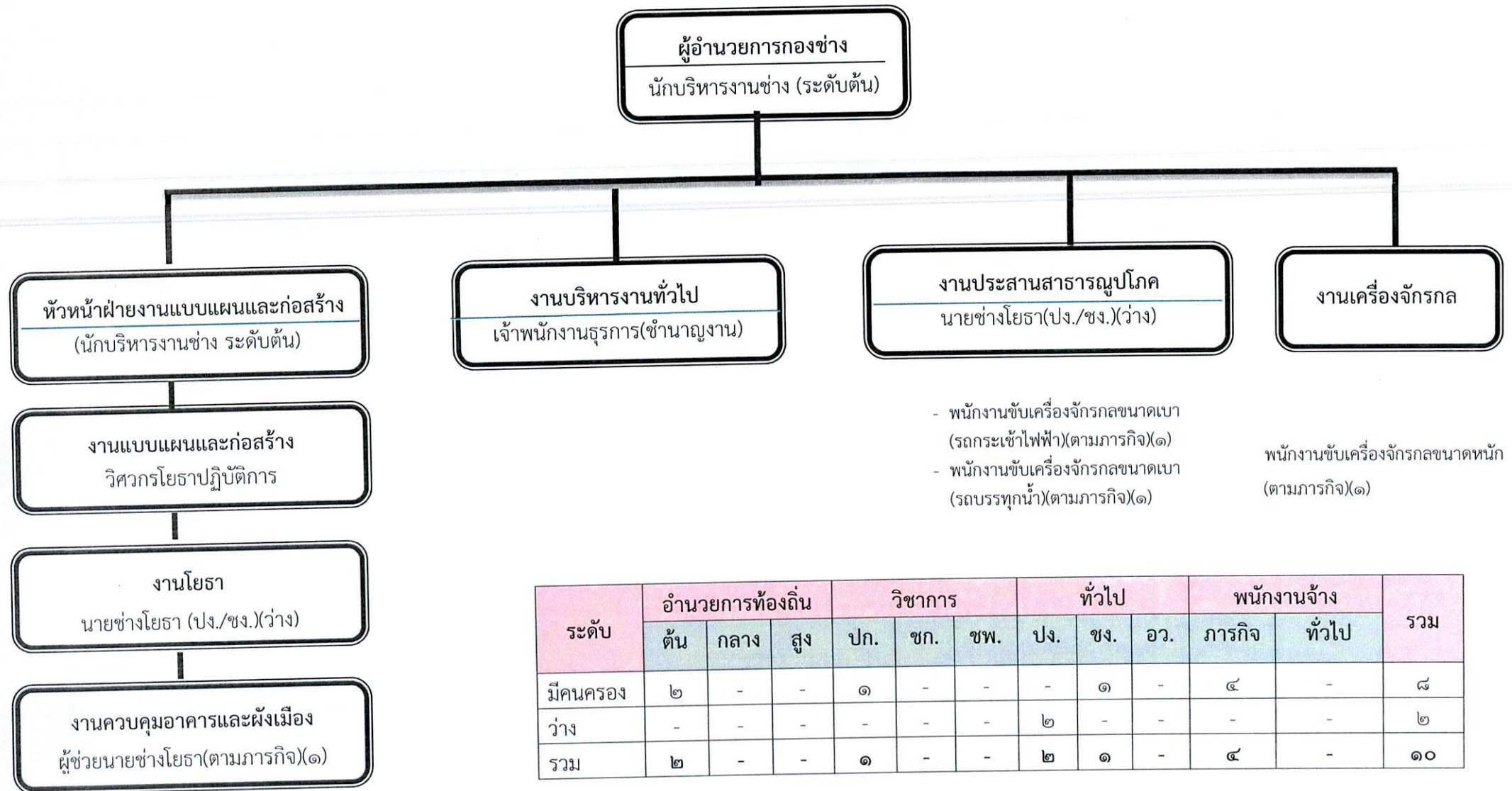
หมายเหตุ : ปรับปรุงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. เป็น ระดับ ชพ.

โครงสร้างกองคลัง

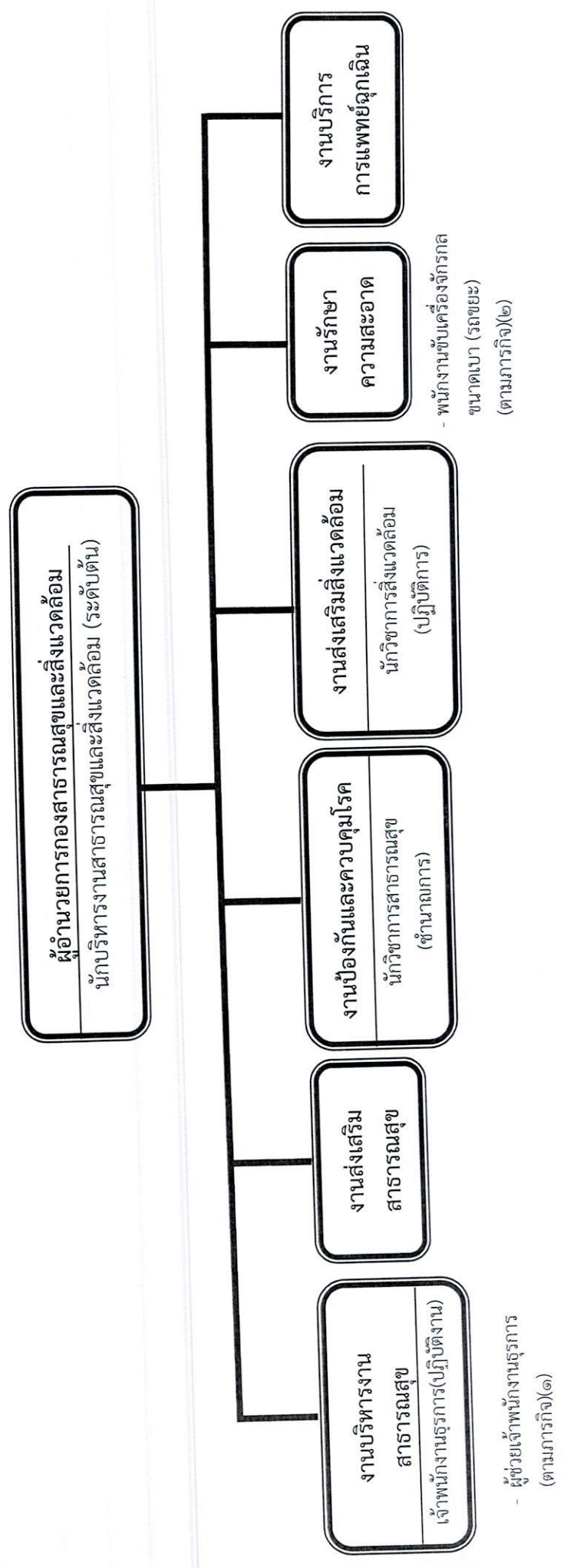


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อว.	ภารกิจ	ทั่วไป	
มีนครอง	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๗	-	๑๑
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๗	-	๑๑

โครงสร้างกองช่าง



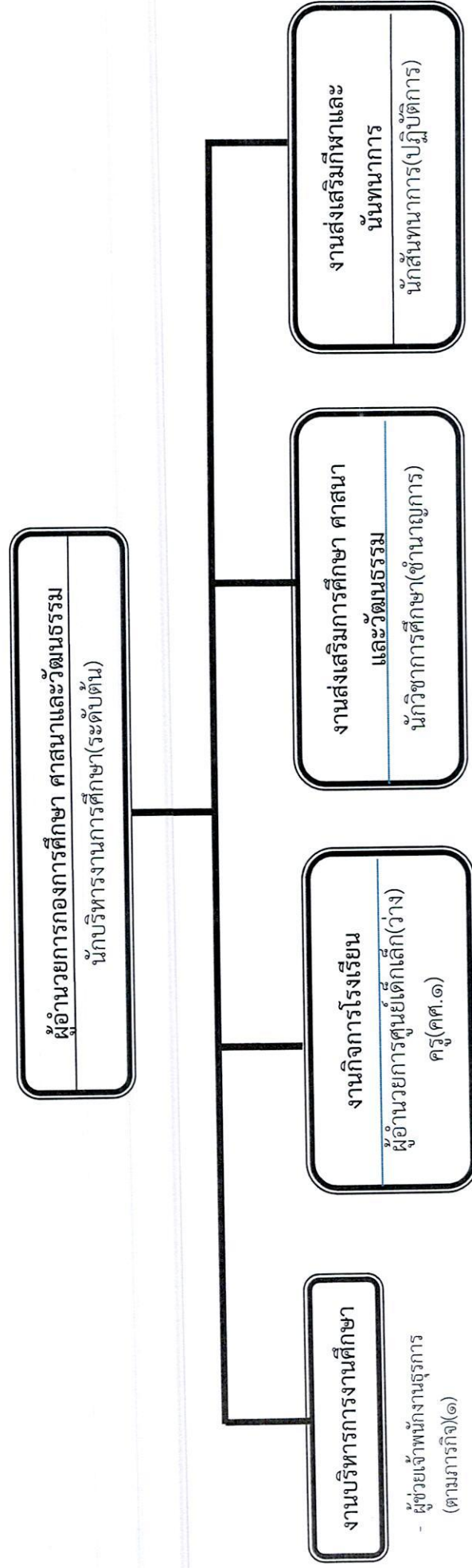
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อว.	ภารกิจ	ทั่วไป	
มีนครอง	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๓	-	๗
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๓	-	๗

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

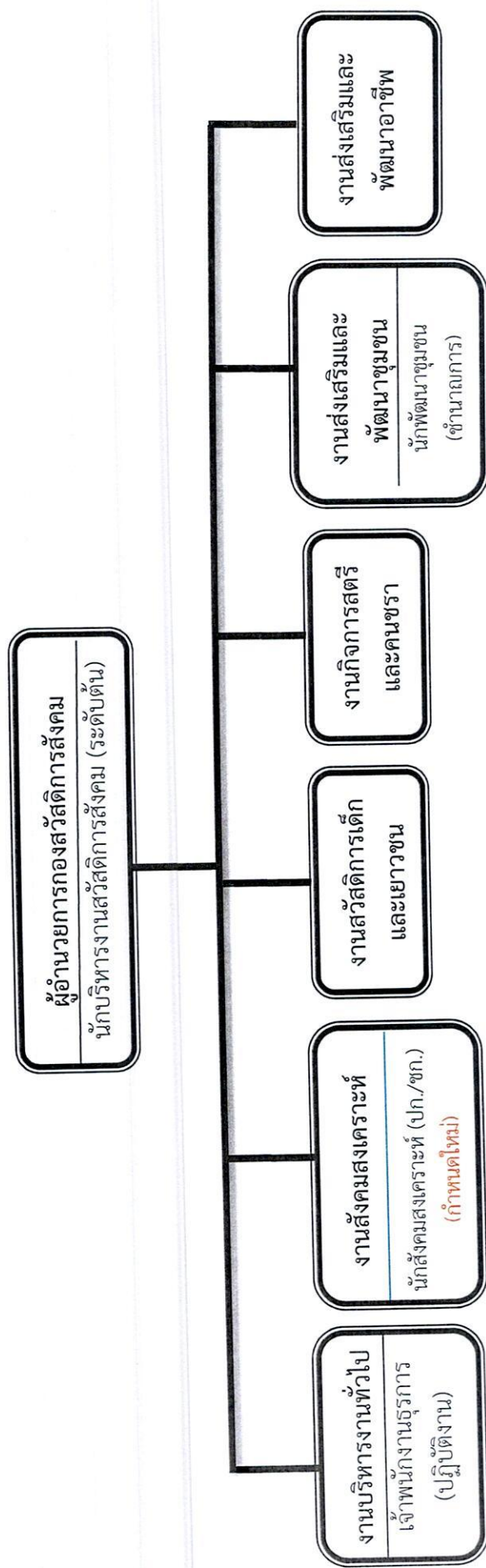
๔๒



- ผู้ดูแลเด็ก(ตามภารกิจ)(๑)
- ผู้ดูแลเด็ก(พนักงานทั่วไป)(๒)

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
(ตามภารกิจ)(๑)

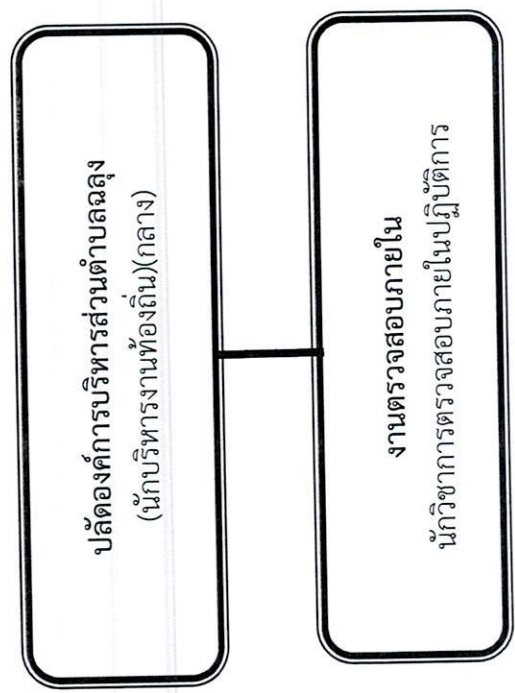
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ตม.	ก.ก.	ก.ค.	ค.ศ.๑	ช.พ.	ป.ง.	ช.ง.	อ.ว.	ภารกิจการ	ทั่วไป	
มีนครอง	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓	๒	๕
ว่าง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
จำนวน	๒	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓	๒	๑๐



- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
(ตามภารกิจ)(๑)

ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อว.	ภารกิจ	ทั่วไป	
มีนครอง	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	๔
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	๔

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสูง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อว.	ภารกิจ	ทั่วไป	
มีนครอง	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

**บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล**

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่				ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
อบต.ฉลุง (๐๐)												
๑	นายอิศรา มณีโสะ	ป.โท	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๙๐,๒๔๐	๘๔,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๕๗,๕๒๐
๒	-	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๑,๙๔๐
๑ สำนักปลัด(๐๑)												
๓	นางพรทิภา รอกเกต	ป.โท	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๖๐๕,๘๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๐,๔๙๐
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป												
๔	นางสาวโรสนะ สมบูรณ์บัติ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๙,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๘,๓๑๐
๕	นางขวัญจิต ทาชะมวง	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๐๕,๕๖๐	-	-	๔๒,๑๓๐
๖	นางอารีดา ไบกาเด็น	ป.โท	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๕๖,๐๘๐	-	-	๔๖,๓๔๐
๗	นายราชนัน หวันชิตนายน	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๒๑,๗๖๐	-	-	๔๓,๔๘๐
๘	นายดาญท หล้ายาหน่าย	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกัน	ชง.	๕๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกัน	ชง.	๓๕๗,๐๐๐	-	-	๒๙,๗๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นางยาวีดา เดพิริยะกุล	ป.ตรี	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๙๙,๕๒๐	-	-	๒๔,๙๖๐
๑๐	นางวรรณมา อีสอิด	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๒๓๔,๖๐๐	-	-	๑๙,๕๕๐
๑๑	นางกุญจาริตตา สัญญา	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๒๒๘,๐๐๐	-	-	๑๙,๐๐๐
๑๒	นายชูอิด ยากะจิ	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ป้องกัน	-	-	ผช.จพง.ป้องกัน	-	๒๐๒,๐๘๐	-	-	๑๖,๘๔๐
๑๓	นายอัมรินทร์ หมดดาเร๊ะ	ปวส.	-	พนง.ขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	-	พนง.ขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	๒๒๐,๘๐๐	-	-	๑๘,๔๐๐
๑๔	นายนิวัฒน์ อีสอิด	ปวช.	-	พนง.ขับรถยนต์ (กู้ภัย)	-	-	พนง.ขับรถยนต์ (กู้ภัย)	-	๑๘๗,๕๖๐	-	-	๑๕,๖๓๐
๑๕	นายสามารถ เส้นประโอบ	ม.๖	-	พนง.ขับเคลื่อนจักรรา	-	-	พนง.ขับเคลื่อนจักรรา	-	๒๐๖,๕๒๐	-	-	๑๗,๒๑๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.๒ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน												
๑๖	-	-	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	ชพ.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	ชพ.	-	-	-	ว่าง
๑๗	นายรัฐศาสตร์ ลารีนู	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๕๑๓,๖๐๐	-	-	๔๒,๘๐๐
๑๘	นางอรุณี หลงหัน	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๔๗๖,๑๖๐	-	-	๓๙,๖๘๐
๑๙	นางอาลิยะ หลงหัน	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๙๘,๘๘๐	-	-	๓๓,๒๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๐	นางสาววาทิต ยากะจิ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนัก.วิเคราะห์ฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	๓๓๔,๐๘๐	-	-	๒๗,๘๔๐
๒. กองคลัง (๐๔)												
๒๑	นางจันทิรา ทองคำ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๗๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗,๘๘๐
๒๒	นางมณี เสนีवासน์	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๘๓,๑๒๐	-	-	๔๐,๒๖๐
๒๓	ว่าที่ร้อยตรีหญิงเจนจิรา ใบปัญญา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๖๗,๒๔๐	-	-	๒๒,๒๗๐
๒๔	นางสาวนุตประวีร์ มาราสา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๓๒,๕๖๐	-	-	๑๙,๓๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๕	น.ส.สุวรรณี สลิมิน	ป.ตรี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๒๕๗,๕๒๐	-	-	๒๑,๔๖๐
๒๖	นายณกมลพล บุญชื่น	ป.ตรี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๒๕๕,๔๘๐	-	-	๒๑,๒๙๐
๒๗	นายสุพงษ์ หลงจิ	ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๘๐,๙๖๐	-	-	๑๕,๐๘๐
๒๘	นางอินฉ๊ะ สลิมิน	ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๒๓๐,๕๒๐	-	-	๑๙,๒๑๐
๒๙	น.ส.สิริยา สังขาว	ป.ตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๒๐๓,๔๐๐	-	-	๑๖,๙๕๐
๓๐	นางบุศรา หวันชิดนาย	ป.ตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๒๒๐,๘๐๐	-	-	๑๘,๔๐๐
๓๑	นายอาหมาด ยังสมัน	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๙๙,๐๘๐	-	-	๑๖,๕๙๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓. กองช่าง (๐๕)												
๓๒	นายดิเรศ หมาดมาสัน	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๙,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙,๑๐๐
๓๓	น.ส.อังคณา โดยพิลา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๑,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๓,๔๓๐
๓๔	นางสาวชามิลา ดีเยะ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๕-๓๗๑๐-๐๐๑	วิศวกรโยธา		๕๘-๓-๐๕-๓๗๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	๑๘,๒๐๐
๓๕	น.ส.จุฬารัตน์ รังสิโยกฤษณ์	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘๖,๔๐๐	-	-	๓๒,๒๐๐
๓๖	ว่าง	-	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ/ชง.	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	ว่าง
๓๗	ว่าง	-	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง	๒๐๒,๖๒๐	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๘	ว่าที่รต.หญิงศิริกร ศรีอินทรสุทธิ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๗,๔๔๐	-	-	๑๕,๖๒๐
๓๙	นายสุรัชย์ สง่าบ้านโคก	ป.-๖	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกล	-	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกล	-	๑๕๗,๔๔๐	-	๑,๔๘๐	๑๓,๑๒๐
๔๐	นายเจษฎา ถ่าน้อย	ป.ตรี	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกล	-	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกล	-	๒๐๔,๓๖๐	-	-	๑๗,๐๓๐
๔๑	นายสมชาย เละสัน	ม.๓	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดหนัก	-	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดหนัก	-	๒๕๖,๘๐๐	-	-	๒๑,๔๐๐
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๔๒	นายทรงพล สารบุญ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๖๕,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗,๑๑๐
๔๓	นางสาวสุวรรณา รอดเหตุ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๐๘,๖๔๐	-	-	๒๕,๗๒๐
๔๔	นางสาวกนกกาญจน์ เจ๊ะแอ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก.	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก.	๒๔๔,๘๐๐	-	-	๒๐,๔๐๐
๔๕	นางโรธาน้ำ ปากบารา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๕๘-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๒๔๗,๘๐๐	-	-	๒๐,๖๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๖	นายสมชาย ไบกาเด็น	ปวส.	-	ผช.จพ.ธุรการ	-	-	ผช.จพ.ธุรการ	-	๑๘๓,๑๒๐	-	-	๑๕,๒๖๐
๔๗	นายสามารถ เละลม	ม.๖	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกล	-	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกล	-	๒๓๔,๖๐๐	-	-	๑๙,๕๕๐
๔๘	นายสุวรรณ แก้วโสภา	ป.๖	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกล	-	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกล	-	๑๕๑,๒๐๐	-	๒,๐๐๐	๑๒,๖๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน เดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงินค่า ตอบแทน	
๕. กองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)												
๔๙	นางสาวพาดิมา รักสัตย์	ป.โท	๕๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔,๓๒๐	๔๒,๘๐๐
๕๐	นายกุสุมมาแอล สดอหลง	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๖๒,๔๘๐	-	๒๒,๐๘๐	๓๘,๕๕๐
๕๑	นายกิจชพัช หมดสะ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันตนาการ	ชก.	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันตนาการ	ชก.	๒๖๕,๘๐๐			๒๒,๑๕๐
พนักงานครู												
๕๒	ว่าง	-		ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น		ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๓	นางสาวชาหอร หลั่งจี	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๐	ครู	คศ. ๑	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๔	น.ส.ฤทัยทิพย์ จันทรตรี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๓๐๓,๑๒๐	-	-	๒๕,๒๖๐
๕๕	นางไสนุน นาสุตา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๑,๒๐๐	-	-	๑๗,๖๐๐
๕๖	นางสาวภูวเรศ กรกะสี	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๓,๔๐๐	-	-	๑๖,๙๕๐ เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๗	นางญานันตาร มินยี่	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๘	นางรชยาภา กาสา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๕๙	นายชัยยุทธ จิตต์ภักดี	ป.ตรี	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ต้น	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ต้น	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑,๔๗๐
๖๐	นางณัฐกานต์ นิเดร์	ป.ตรี	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๘๙,๘๔๐	-	-	๔๐,๘๒๐
๖๑	นางสาวสมฤดี เถาว์ลย์	ป.ตรี	๕๘-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๘-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๙,๖๔๐			๑๗,๔๗๐
๖๒	-	-	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก/ชก	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๓	นายยุทธนา ยามาสา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วย.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๖,๕๒๐	-	-	๑๙,๗๑๐
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๗)												
๖๔	นายอิฟฟาน อิบรอเหิน	ป.ตรี	๕๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก.	๕๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๑๖,๒๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้วยความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

-

องค์การบริหารส่วนตำบลดง
เลขรับ 3919
วันที่ 22 ก.ย. 2569
เวลา

ศาลากลางจังหวัดสตูล

ถนนสุรนารายณ์ สท ๕๑๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสตูล ที่ สต ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๓๒ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙
จำนวน ๑ ชุด

ตามที่จังหวัดสตูลได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งนำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูลพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวให้จังหวัดสตูลแล้ว นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จังหวัดสตูล) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้จัดส่งสำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว จำนวน ๑ เล่ม ให้จังหวัดสตูล ภายในวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกณิต คงช่วย)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสตูล

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล

(นางอารีตา ใบกาจัน)

นักรับราชการ
๖๐ ๓.๕. ๖๕

(นางพริกภา รอเกิด)

(นายอิสรา ขยี้ตะ) หัวหน้าสำนักปลัด

~~ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง~~

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โทร. ๐-๗๕๗๒-๕๑๖๐ ต่อ ๑๒

(นางอารีตา ไบกาเดิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการนาย

(นายสารและ เฒ่าโง่)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลอง

☐ สำนักปลัด/งาน.....
☐ กองคลัง
☐ กองช่าง
☐ กองการช่าง
☐ ที่ สด ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๓๒
☐
☐ หน่วยตรวจสอบภายใน



องค์การบริหารส่วนตำบลสูง
 เลขรับ 3504
 วันที่รับ ๑ ส.ค. ๒๕๖๙
 เวลา.....

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสตูล
 ถนนสตูลธานี สด ๙๑๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง การประชุมกลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
 ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสตูล ที่ สด ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๓๒ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙

สิ่งที่มาด้วย กำหนดการชี้แจงรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
 พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่จังหวัดสตูลได้แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด และ
 นำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่
 ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ให้จังหวัดสตูลแล้ว นั้น

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสตูลได้กำหนดประชุมพิจารณาถ้อยแถลงการจัดทำ
 แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ในวันพุธที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสตูล
 ศาลากลางจังหวัดสตูล (อาคารใหม่) ชั้น ๑ ดังนั้น เพื่อให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
 พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง
 มอบหมายเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม เพื่อชี้แจงรายละเอียดและเหตุผลความจำเป็นในการกำหนด
 ตำแหน่ง หรือการยุบเลิกตำแหน่ง แล้วแต่กรณี ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว
 โดยให้จัดเตรียมเอกสารประกอบการพิจารณา จำนวน ๗ ชุด มานำเสนอในวันประชุมดังกล่าวด้วย
 รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

๒ โฉนด

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(นางพรทิภา รอกेत)
 หัวหน้าสำนักปลัด

- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสตูล

- สำนักงาน อบต. ๒๕๖๙

- สำนักงาน อบต. ๒๕๖๙

- สำนักงาน อบต. ๒๕๖๙

- สำนักงาน อบต. ๒๕๖๙

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โทร. ๐-๙๔๗๒-๕๑๖๐ ต่อ ๑๒

(นางอารีตา ไบกาเด็น) (นางสาวโรสน๊ะ สมบูรณ์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๙

กำหนดการประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับการชี้แจงของ อบต.	วัน เวลา และสถานที่ประชุม	เอกสารประกอบการพิจารณา	หมายเหตุ
๑. อบต.เกตุรี ๒. อบต.เกาะสาหร่าย ๓. อบต.ควนขัน ๔. อบต.ควนโพธิ์ ๕. อบต.เจ๊ะบิลัง ๖. อบต.ฉลุง ๗. อบต.ตันหยงโป ๘. อบต.ตำมะลัง ๙. อบต.ปยู ๑๐. อบต.ท่าแพ ๑๑. อบต.สาคร ๑๒. อบต.แปะ-ระ ๑๓. อบต.ท่าเรือ ๑๔. อบต.นิคมพัฒนา ๑๕. อบต.ปาล์มพัฒนา	วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัดสตูล	๑. กรณี อบต. กำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติม ให้ครบจำนวนตามโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ๑.๑ ตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (ข้อ ๘.๒ ตามคู่มือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ข้อ ๙ ตามคู่มือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ๒. กรณี อบต. ที่มีตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลครบจำนวนตามโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ และมีการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพิ่มเติม หรือมีการ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๒.๑ ตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (ข้อ ๘.๒ ตามคู่มือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ๒.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ข้อ ๙ ตามคู่มือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ๒.๓ แบบอนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง (เอกสาร ๑ - ๕) ๒.๔ แบบยุบเลิกตำแหน่งหรือ เปลี่ยนแปลงพนักงานส่วนท้องถิ่นและ พนักงานจ้าง (เอกสาร ๑ - ๖) (ยกเว้นตำแหน่งลูกจ้างประจำ)	อบต.ตามบัญชีรายชื่อ เข้าชี้แจงรายละเอียด และเหตุผลความจำเป็น ต่อคณะกรรมการฯ ตามลำดับที่กำหนด โดยให้เดินทางมาถึง สทจ.สตูล ก่อนเวลา ที่กำหนด ๓๐ นาที ในแต่ละช่วง
๑๖. อบต.ละงู ๑๗. อบต.เขาขาว ๑๘. อบต.น้ำผุด ๑๙. อบต.แหลมสน ๒๐. อบต.ปากน้ำ ๒๑. อบต.ขอนคลาน ๒๒. อบต.นาทอน ๒๓. อบต.ทุ่งหว้า ๒๔. อบต.ทุ่งบุหลัง ๒๕. อบต.ป่าแก่บ่อหิน ๒๖. อบต.อุไคเจริญ ๒๗. อบต.ควนโดน ๒๘. อบต.วังประจัน ๒๙. อบต.ควนสตอ ๓๐. อบต.ย่านซื่อ	วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัดสตูล	๒.๑ ตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (ข้อ ๘.๒ ตามคู่มือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ๒.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ข้อ ๙ ตามคู่มือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ๒.๓ แบบอนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง (เอกสาร ๑ - ๕) ๒.๔ แบบยุบเลิกตำแหน่งหรือ เปลี่ยนแปลงพนักงานส่วนท้องถิ่นและ พนักงานจ้าง (เอกสาร ๑ - ๖) (ยกเว้นตำแหน่งลูกจ้างประจำ)	



ที่ สต ๗๒๑๐๑/พ๐๗

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล
หมู่ที่ ๘ ตำบลสูง อำเภอเมือง
จังหวัดสตูล ๙๑๑๔๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสตูล

อ้างถึง หนังสือที่ สต ๐๐๒๓.๓/ว ๒๘๓๒ ลว. ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) จำนวน ๑ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสตูล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสูง ดำเนินการเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสูง ขอส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จังหวัดสตูล) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการขอกำหนดตำแหน่งกรอบพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุจิต ยามาสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสูง

สำนักปลัดอบต.

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๗๔๗๕-๐๗๙๗-๘

ปลัดอบต.....

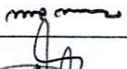
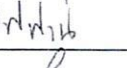
หัวหน้าสำนักปลัด.....

หัวหน้าฝ่าย.....

พิมพ์/ทาน.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙
ณ องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุจิริต ยามาสา	นายกอบต.ฉลุง		
๒	นายอิสรา มณีโสะ	ปลัดอบต.ฉลุง		
๓	นางจันทิรา ทองคำ	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๔	นายดิเรศ หมาดมาสัน	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๕	นางสาวฟาติมา รักสัตย์	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๖	นายชัยยุทธ จิตต์ภักดิ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๗	นางสาวสุวรรณา รอกฤต	นักวิชาการสาธารณสุข รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
๘	นายอิฟฟาน อิบรอเหิน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		
๙	นางสาวโรสนิยะ สมบูรณ์บัติ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดอบต.		
๑๐.	นางอารีตา ไบกาเด็น	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวอังคณา โดยพิลา	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาการประชุมประธานกล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายกอบต.ฉลุง
(นายสุจิริต ยามาสา)

เรื่อง แจ้งที่ประชุมทราบ

สำนักปลัดอบต.ฉลุง งานการเจ้าหน้าที่แจ้งหนังสือขอเชิญประชุมตามบันทึกข้อความ ลว. ๒๒ มิ.ย. ๒๕๖๙ เรื่อง ขอเชิญประชุม เพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ตามคำสั่งมอบต.ฉลุงที่ ๒๗๙/๒๕๖๙ ลว. ๑๖ มิ.ย. ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวโรสนิษฐ์ สมบูรณ์บัติ)

เรียน ประธานและคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยสำนักปลัดอบต. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานกาหนดตำแหน่ง

ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒)

ตามแนวทางและหนังสือสั่งการเพื่อเสนอคณะกรรมการ ฯ ทราบ

และพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อพิจารณา

ปลัดอบต.ฉลุง

ขอให้ฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนในการ

(นายอิสรา มณีโสภา)

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)

นักทรัพยากรบุคคล

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ กองใดที่กำหนดตำแหน่ง

(นางอาริตา ไบกาเด็น)

พนักงานส่วนตำบล สายงานปฏิบัติ ไม่เป็นไปตามกฎหมาย กองระดับต้น ต้องกำหนดพนักงานส่วนตำบลให้ครบ จำนวน ๔ อัตรา รวมผู้อำนวยการกอง โดยให้มีสายปฏิบัติ จำนวน ๓ อัตรา ซึ่งต้องมีประเภทวิชาการ อย่างน้อย ๑ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้ครบถ้วนตามกฎหมายโดยไม่ต้องจัดส่ง เอกสารกำหนดตำแหน่ง ๑ - ๕

ปลัดอบต.ฉลุง

องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง มีกองใดที่กำหนดตำแหน่งพนักงาน

(นายอิสรา มณีโสภา)

ส่วนตำบล ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ขอให้พิจารณาถึงโครงสร้างและให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งหากกำหนดตามโครงสร้างฯ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ ไม่ต้องคิดภาระค่างาน

นักทรัพยากรบุคคล

หากพิจารณาตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

(นางอาริตา ไบกาเด็น)

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา สายงานวิชาการ ๒ อัตรา และพนักงานครู ๑ อัตรา ครบตามหลักเกณฑ์

นายกอบต.ฉลุง

อยากให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายที่มีอยู่ หากต้องกำหนดให้เป็นไปตาม

(นายสุจิต ยามาสา)

หลักเกณฑ์ข้อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา กองสวัสดิการสังคม สายปฏิบัติ ต้องการตำแหน่งใด ให้พิจารณาเสนอต่อที่ประชุม

ปลัดอบต.ฉลุง

ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล พอสรุปได้

(นายสุจิต ยามาสา)

ดังนี้

๑.สำนักปลัดอบต.ฉลุง

- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒.กองช่าง

- ๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๓.กองคลัง

๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.กองสวัสดิการสังคม

๗.หน่วยตรวจสอบภายใน

เพื่อควบคุมการค่าใช้จ่ายให้อยู่ในหลักเกณฑ์ เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ไม่อยากให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มนอกจากกลุ่มที่ต้องกำหนดตามโครงสร้าง

บางคน บางตำแหน่ง ไม่มีงานแต่ต้องอยู่ที่อบต. ตอนนี้กำลังพิจารณาการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เพื่อให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป

ภารกิจงานซ้ำซ้อน มีงานให้ทำ แต่ไม่ทำ ไม่ให้ความร่วมมือ แต่ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม ให้โอกาสในการปรับปรุงตัว

ขอให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองทุกกอง

ตามที่นักทรัพยากรบุคคล ชี้แจงมา หากให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้ครบตามโครงสร้างฯ ขอกำหนดตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ต้องการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันงานด้านเอกสาร ธุรการ มีเพิ่มขึ้น หากไม่ติดภาระค่าใช้จ่ายขออัตรากำลังเพิ่มอีก ๑ อัตรา

กองคลังตำแหน่งการเงินและบัญชี ปัจจุบันรวมกันอยู่ กองคลังต้องการแยกเป็นงานการเงิน ๑ อัตรา งานบัญชี ๑ อัตรา งานกองคลังเป็นงานที่รวมงานของทุกกอง ทุกฝ่าย มาจบที่กองคลัง

พนักงานส่วนตำบลภายในกองมีจำนวน ๔ คน แต่ละปีนั่งทำเอกสารตึก ๆ กองคลังทุกคนมีน้ำใจ ทุกคนพร้อมช่วยเหลือองค์กร กองคลังทำงานหน้าเดียวไม่ได้

กองคลัง มีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง จำนวนจำนวน ๑ อัตรา และสายงานปฏิบัติ ดังนี้

นายกอบต.ฉลุง

(นายสุจิตต์ ยามาสา)

ปลัดอบต.ฉลุง

(นายอิศรา มณีโส๊ะ)

นายกอบต.ฉลุง

(นายสุจิตต์ ยามาสา)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ

(นายชัยยุทธ จิตต์ภักดี)

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

(นางสาวฟาติมา รักสัตย์)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นางจันทิรา ทองคำ)

นายกอบต.ฉลุง

(นายสุจิตต์ ยามาสา)

สายงานนักวิชาการ

ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๒ อัตรา

สายงานทั่วไป

ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๒ อัตรา

สายงานทั่วไป

ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๒ อัตรา

จากจำนวนอัตรากำลังของกองคลัง กำลังคิดภาระค่าใช้จ่ายจากพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน ถ้าพยายามปรับลดค่าใช้จ่ายตามภารกิจ ให้เป็นพนักงานจ้างเหมา เพื่อเพิ่มอัตราตำแหน่งให้พนักงานส่วนตำบลตามที่ผู้อำนวยการกองคลังเสนอมา

สรุป ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มของกองสวัสดิการสังคม ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ครบตามโครงสร้างและถือปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์

ใครมีอะไรเสนอต่อที่ประชุมอีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมรับทราบ/เห็นชอบมีมติเป็นเอกฉันท์

มติที่ประชุม

เรื่อง อื่น ๆ

ระเบียบวาระที่ ๔

ใครมีอะไรที่จะเสนอต่อที่ประชุมอีกหรือไม่

นายกอบต.ฉลุง

ไม่มี/ขอปิดประชุม

(นายสุจริต ยามาสา)

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางอารีตา ไบกาเด็น)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสุจริต ยามาสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐๗๔-๗๕๐๗๙๗

ที่ สด ๗๒๑๐๑/-

วันที่ ๒๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน ปลัดอบต.ฉลุง,หัวหน้าสำนักปลัด,ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง

ด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ มีความประสงค์ดำเนินจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบรอบกำหนด และเพื่อให้ทันบังคับใช้ ภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ตามคำสั่งอบต.ฉลุงที่ ๒๗๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

เพื่อให้ การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ในวันจันทร์ ที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสุจิต ยามาสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

11/มิ/๖๙ กส.

แจ้งท้าย	
สำนักปลัด.....	
กองคลัง.....	23/6/69
กองช่าง.....	23/6/69
กองสาธารณสุข.....	23/6/69
กองการศึกษา.....	23-6-69
กองสวัสดิการสังคม.....	23-6-69

ระเบียบวาระการประชุม
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลู่ เวลา ๑๐.๐๐ น.

- | | |
|------------------|--|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ฯ (ตามเอกสารแนบ)
๑.๒ |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- รับรอง |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | เรื่อง เพื่อพิจารณา
๓.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่ |
| ระเบียบวาระที่ ๔ | เรื่อง อื่น ๆ
๔.๑
๔.๒ |



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพญา ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ โทร.๐-๗๔๗๕-๐๗๙๗
ที่ สต.๗๒๑๑๑/ ๔๗๙ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพญา

๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ที่ สต ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๓๒ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ข้อเท็จจริง

ด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพญา ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ มีความ
ประสงค์ดำเนินจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ฯ
ฉบับเดิมครบรอบกำหนด และให้ทันบังคับใช้ ภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ นั้น

๓. ขัอระเบียบ/กฎหมาย

- พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ตามหนังสืออำเภอเมืองสตูล ที่ สต ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๓๒ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายก
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานกรรมการ

ปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรรมการ

หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ กรรมการ

หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน กรรมการ

หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล กรรมการ/เลขานุการ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่ง หรือ
ระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ดังกล่าวข้างต้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักปลัดองค์การ
บริหารส่วนตำบลลุมพญา ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอเสนอบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการฯ
รายละเอียดปรากฏตามคำสั่งที่นำเสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางอารีตา ไบกาเด็น)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



(นางสาวโรสนี้ะ สมบูรณ์บัติ)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดอบต.☒ เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา☐ ความเห็นอื่นๆ


(นางพรทิภา รอกेत)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง☒ เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา☐ ความเห็นอื่น ๆ


(นายอิศรา มณีไสยะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง☒ ทราบ☐ อนุมัติ/ดำเนินการ☐ ไม่อนุมัติ☐ ความเห็นอื่นๆ


(นายสุจริต ยามาสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

ที่ ๖๗/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เพื่อให้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย บุคคล และตำแหน่งดังต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง | กรรมการ |
| ๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

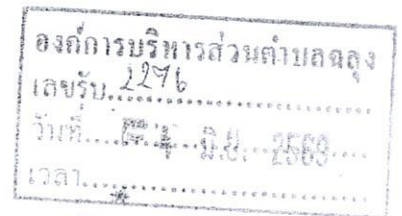
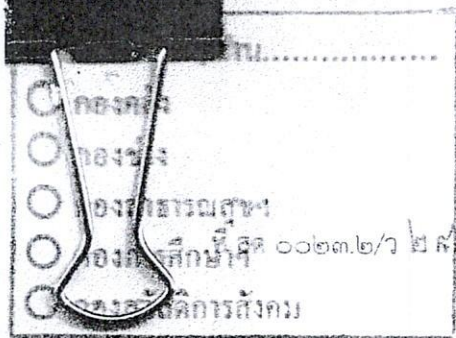
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสุจิต ยามาสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง



ศาลากลางจังหวัดสตูล
ถนนสตูลธานี สด ๘๑๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล นายกเทศมนตรีเมืองสตูล
นายกเทศมนตรี ทุกเทศบาล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔

ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

จำนวน ๑ ชุด

๒. คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

จำนวน ๑ ชุด

๓. บัญชีเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยจังหวัดสตูลได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ รวมทั้งต้องให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และการค่าใช้จ่าย

/ด้านการ ...

คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙)

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่าย จากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปอย่างถูกต้อง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนด การกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายใน เขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้อง ดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

คำรับรองคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง

ขอรับรองว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงฉบับนี้ ได้ผ่านมติของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลลุงแล้ว

(ลงชื่อ) สุจริต ยามาสา ประธานคณะกรรมการ
(นายสุจริต ยามาสา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุง

(ลงชื่อ) อิศรา มณีโสะ คณะทำงาน
(นายจริญ เส้นหลิ้ง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุง

(ลงชื่อ) จันทิรา ทองคำ คณะทำงาน
(นางจันทิรา ทองคำ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) ดิเรศ หมาดมาสัน คณะทำงาน
(นายดิเรศ หมาดมาสัน)
ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ) สุวรรณ รอกेत คณะทำงาน
(นางสาวสุพรรณ รอกेत)
นักวิชาการสาธารณสุข รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(ลงชื่อ) พาติมา รักสัตย์ คณะทำงาน
(นางสาวพาติมา รักสัตย์)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(ลงชื่อ) ชัยยุทธ จิตต์ภักดี คณะทำงาน
(นายชัยยุทธ จิตต์ภักดี)
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(ลงชื่อ) อีฟพาน อีบรอนเห็น คณะทำงาน
(นายอีฟพาน อีบรอนเห็น)
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) โรสนะ สมบูรณ์บัติ คณะทำงาน/เลขานุการ
(นางสาวโรสนะ สมบูรณ์บัติ)

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

(ลงชื่อ) นางอารีตา ไบกาเด็น คณะทำงาน/ผู้ช่วยเลขานุการ
(นางอารีตา ไบกาเด็น)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ