

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลสูง
อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

เพื่อให้ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบล มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสตูล ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

102

(นายชนะ ยากะจิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลลุง เป็นแผนที่แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประมาณของท้องถิ่นและได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลลุง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้เล็งเห็นความสำคัญของการวางแผนในการตั้งกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลังตามหนังสือที่ สด๐๐๒๓.๖/ว ๑๐๒๔ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนต่อไป

ขอขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้ให้ความร่วมมือจนทำให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง ฉบับนี้ได้เสร็จสมบูรณ์เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลลุง ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลลุง
อำเภอเมือง จังหวัดสตูล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่	๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง อำเภอเมือง จังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง อำเภอเมือง จังหวัดสตูล มีหลักการและเหตุผลที่มีความจำเป็นจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดสตูล) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง มีโครงสร้างการแบ่งงานตามกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสูง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสูง สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูง โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสูง เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสูง ตามอำนาจหน้าที่ ตลอดจนให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลสูง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดพนักงานในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้ การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาด้านสังคมที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้าน/ปัญหา ต่าง 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 ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๑.๑ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจและจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๑.๒ ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot ดังนี้

จุดแข็ง (S = STRENGTHS)

- (๑) ตำบลตั้งอยู่ศูนย์กลางและเป็นทางผ่านเข้าสู่ตัวจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียง
- (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 องค์การชุมชนไม่มีความเข้มแข็งและไม่สามารถพึ่งตนเองได้
- (๑๐) ปัญหาน้ำเสียจากร้านค้าและครัวเรือน
- (๑๑) ปัญหายาเสพติด การทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่น การลักขโมย
- (๑๒) ปัญหาผู้สูงอายุขาดคนดูแล
- (๑๓) กลุ่มคนทำงานทำงานนอกพื้นที่จังหวัด
- (๑๔) ประชาชนขาดพื้นฐานการใช้เทคโนโลยี

โอกาส (O = OPPORTUNITY)

- (๑) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและนโยบายของรัฐบาลมุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงและภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้บริหารจัดการตามความเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น
- (๓) จังหวัดสตูลมีแหล่งท่องเที่ยวหลากหลายและมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน
- (๔) การปรับปรุงแก้ไขข้อกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน
- (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

องค์การบริหารส่วนตำบลลู่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก {มาตรา ๖๗ (๑)}
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร {มาตรา ๖๘ (๑)}
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น {มาตรา ๖๘ (๒)}
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ {มาตรา ๖๘ (๓)}
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ {มาตรา ๑๖ (๔)}
- (๖) การสาธารณสุข {มาตรา ๑๖ (๕)}

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ {มาตรา ๖๔(๖)}
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ {มาตรา ๖๗ (๓)}
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ {มาตรา ๖๘ (๔)}
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส {มาตรา ๑๖ (๑๐)}
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย {มาตรา ๑๖(๒)}
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน {มาตรา ๑๖ (๕)}
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล {มาตรา ๑๖ (๑๙)}

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย {มาตรา ๖๗ (๔)}
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน {มาตรา ๖๘ (๘)}
- (๓) การผังเมือง {มาตรา ๖๘(๑๓)}
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ {มาตรา ๗๖(๓)}
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง {มาตรา ๑๖(๑๓)}
- (๖) การควบคุมอาคาร {มาตรา ๑๖(๒๘)}

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว {มาตรา (๖๘ (๖))}
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ {มาตรา ๖๘ (๕)}
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร {มาตรา ๖๘ (๗)}

- (๔) ให้มีตลาด {มาตรา ๖๘(๑๐)}
- (๕) การท่องเที่ยว {มาตรา ๖๘(๑๒)}
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ {มาตรา ๖๘(๑๑)}
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ {มาตรา ๑๖ (๖)}
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน {มาตรา ๑๖ (๗)}

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม {มาตรา ๖๗ (๗)}
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่ง

ปฏิกูล {มาตรา ๖๗ (๒)}

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ {มาตรา ๖๗ (๑๒)}

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น {มาตรา ๖๗ (๘)}

- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม {มาตรา ๖๗ (๕)}

- (๓) การจัดการศึกษา {มาตรา ๑๖ (๙)}

- (๔) การส่งเสริมการกีฬา {มาตรา ๑๗ (๑๔)}

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น {มาตรา ๔๕ (๓)}

- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร {มาตรา ๖๗ (๙)}

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน {มาตรา ๑๖ (๑๖)}

- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น {มาตรา ๑๗ (๓)}

- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมและต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น {มาตรา ๑๗ (๑๖)}

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลลง ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐)

» วิสัยทัศน์ประเทศไทย ๒๕๘๐

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

» เป้าหมายการพัฒนาประเทศภาพรวม

“ประเทศไทยมีความมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนาคมทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี 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) บูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติรวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ
- (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) ยกระดับกระบวนการทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๘ ประเด็นหลัก

(๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนา ในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

(๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ เปิดกว้าง ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

(๔) ภาครัฐมีความทันสมัย

(๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและ เป็นมืออาชีพ

(๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต

(๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น

(๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

» ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

(๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

(๒) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

(๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

(๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ

(๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

(๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

แนวทางการพัฒนา

(๑) เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการ ที่มีคุณภาพของรัฐ

- (๒) กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุขและสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- (๓) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างเข้มแข็งการเงิน บนฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
แนวทางการพัฒนา

- (๑) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม
- (๒) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
แนวทางการพัฒนา

- (๑) รักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- (๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุลและยั่งยืน
- (๓) แก้ไขปัญหาวิกฤติสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ
- (๗) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
แนวทางการพัฒนา

- (๑) การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ
- (๒) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ
- (๓) การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศ เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ
- (๔) การรักษาความมั่นคงและรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เพื่อคงไว้ซึ่งอำนาจอธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทางทะเล
- (๕) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงกับแผนงานการพัฒนาอื่นๆ ภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันกรทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

แนวทางการพัฒนา

- (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจและคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสมและเกิดความคุ้มค่า
- (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณและสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ
- (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

แนวทางการพัฒนา

- (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง
- (๒) การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง
- (๓) การพัฒนาระบบโลจิสติกส์
- (๔) การพัฒนาด้านพลังงาน
- (๕) การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
- (๖) การพัฒนาด้านสาธารณูปการ (น้ำประปา)

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนา

- (๑) เร่งส่งเสริมการลงทุน วิจัยและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม
- (๒) พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี
- (๓) พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

- (๑) การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง
- (๒) การพัฒนาเมือง
- (๓) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา

- (๑) ขยายความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนกับมิตรประเทศและแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการของไทย
- (๒) พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่งโลจิสติกส์และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์
- (๓) พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการและการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค
- (๔) ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย
- (๕) เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน
- (๖) สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาคและนานาชาติ
- (๗) เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศ
- (๘) ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคง
- (๙) บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ
- (๑๐) ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศ

แผนพัฒนาจังหวัดสตูล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

» เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดสตูล

“เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ อุทยานธรณีโลก เศรษฐกิจมั่นคง สังคมน่าอยู่ สันติสุขยั่งยืน ประดุจสุภาวชนิ”

» จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- (๑) พัฒนาเศรษฐกิจภาพรวมของประชาชนในจังหวัด โดยการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการเกษตร และส่งเสริมการสร้างรายได้จากแหล่งท่องเที่ยวทั้งทางบกและทางทะเล

- (๒) ยกระดับมาตรฐานด้านการจัดการของอุทยานธรณีโลกสตูล และสามารถบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่ได้อย่างสมดุลและยั่งยืน
- (๓) สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ซึ่งวิถีชีวิตชุมชน สังคมพหุวัฒนธรรมที่รักสงบ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

» ประเด็นการพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การเสริมสร้างเศรษฐกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มจากอุทยานธรณีโลก การท่องเที่ยว การเกษตร และการค้าสู่อาเซียนที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
แนวทางการพัฒนา

- (๑) เพิ่มศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอุทยานธรณีสตูลให้ได้มาตรฐาน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของชุมชน
- (๒) พัฒนาศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวตามอัตลักษณ์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญา จนมีขีดความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้ประกอบการรองรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมด้านการท่องเที่ยวสู่ตลาดการท่องเที่ยว
- (๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน เพื่อบริการนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องให้เติบโตเป็นเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว เมืองต้องห้ามพลาด
- (๕) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รองรับเส้นทางท่องเที่ยวให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบโลจิสติกส์ด้านการท่องเที่ยว
- (๖) เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตร การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีในการแปรรูป และสร้างคุณค่าเพื่อการแข่งขัน
- (๗) สร้างทางมั่นคงทางอาหาร ด้วยกลไกการสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนฐานการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๘) ส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมอาหารฮาลาลและบริการฮาลาล เชื่อมโยงชายแดนได้และสังคมมุสลิมนานาชาติ
- (๙) สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรของจังหวัดให้เป็นแบรนด์ที่มีคุณค่าและมูลค่าสูง
- (๑๐) พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ เกษตรกร และสถาบันเกษตรกรให้พึ่งพาตนเองได้ และเชื่อมโยงเครือข่ายให้สามารถแข่งขันได้
- (๑๑) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ให้เติบโตสู่การสร้างเป็นตราสินค้า (Branding) ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย จนมีขีดความสามารถในการแข่งขัน
- (๑๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการพื้นที่การค้า การท่องเที่ยว ให้มีความทันสมัย ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงอาเซียน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และอุทยานธรณีสตูลแบบมีส่วนร่วมอย่างสมดุลและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- (๑) สร้างความรู้ ความตระหนักจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และอุทยานธรณีสตูลแก่ประชาชน ชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน
- (๒) สร้างกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างเป็นระบบทั้งระยะสั้น กลาง และระยะยาว ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- (๓) สร้างระบบการจัดการขยะและอนามัยสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐาน

- (๔) พัฒนาระบบการจัดการปัญหาทางสิ่งแวดล้อมจากผลกระทบของโลกร้อนและภัยพิบัติทางธรรมชาติ
- (๕) เสริมสร้างและพัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่ สะอาด ธรรมชาติบริสุทธิ์
- (๖) สร้างคุณค่าจากธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมสู่แหล่งพลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก เพิ่มความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศ ป่าเขา นิเวศลำนํ้า นิเวศป่าชายเลน และนิเวศทางทะเล เพื่อความมั่นคงทางอาหารและการสร้างคุณค่ารองรับการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การเสริมสร้างความมั่นคง สังคมสันติสุข และยกระดับคุณภาพชีวิตบนฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา

- (๑) ส่งเสริมความอบอุ่นและความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในครอบครัวและความผูกพันในชุมชน
- (๒) พัฒนาศักยภาพทางการแพทย์ ภูมิปัญญาแพทย์แผนไทยและสมุนไพร ส่งเสริมและสร้างความตระหนักรู้แก่ประชาชนให้เห็นความสำคัญของภาวะสุขภาพที่ดี
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีเครือข่ายทางด้านสังคม จิตอาสาและองค์กรสาธารณประโยชน์ให้เข้มแข็งและเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคม
- (๔) ส่งเสริมการมีงานทำ สร้างอาชีพที่มั่นคง ยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน รองรับการแข่งขันและการเข้าถึงสวัสดิการสังคม
- (๕) พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ ส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก
- (๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระเบียบความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน/ชุมชน ให้มีความเข้มแข็งด้วยตนเอง
- (๗) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขสถาบัน สนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี บนความหลากหลายทางวัฒนธรรม
- (๘) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการของรัฐตามบริบทของพื้นที่ พัฒนาสู่ภาครัฐ ๔.๐
- (๙) คุ้มครองสิทธิและส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและสุขภาพของผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
- (๑๐) ยกระดับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ส่งเสริม และพัฒนาสังคมพหุวัฒนธรรมให้เกิดคุณค่าและมูลค่า

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสตูล (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

» วิสัยทัศน์

“เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศระดับโลก เกษตรยั่งยืน สังคมน่าอยู่”

» พันธกิจ

- (๑) พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอุทยานธรณีโลกให้มีคุณภาพยั่งยืน
- (๒) ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าภาคเกษตร ประมง ปศุสัตว์และพัฒนาตลาดสินค้าเกษตร
- (๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมให้รองรับการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเพื่อชุมชน การจราจร การขนส่งให้ได้มาตรฐานความปลอดภัย
- (๔) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาด จัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมและรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคของประชาชน
- (๕) พัฒนาอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญาดั้งเดิมของจังหวัดสตูล โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

- (๖) พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้เกิดความสุข พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้ได้มาตรฐาน
- (๗) ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น

» ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

กลยุทธ์

- (๑) พัฒนา ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีมาตรฐาน
- (๒) พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ท่องเที่ยวชุมชน ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นเพื่อรองรับการเป็นอุทยานธรณีโลก
- (๓) พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีความรู้และทักษะในการให้บริการ การป้องกันและบรรเทาอุบัติเหตุ รองรับบริการเป็นอุทยานธรณีโลก
- (๔) ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศด้วยการสื่อที่ทันสมัยและสร้างสรรค์
- (๕) สนับสนุน ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลายตลอดทั้งปี รวมทั้งการเพิ่มมูลค่าให้กับบริการการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรและระบบเศรษฐกิจให้มั่นคงอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

- (๑) พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตด้วยการใช้เทคโนโลยีการเกษตรและส่งเสริมการปลูกพืชพื้นถิ่น
- (๒) พัฒนาศักยภาพการผลิตสินค้าทางการเกษตร ประมง ปศุสัตว์ ไปสู่แบรนด์ท้องถิ่น (Brand Satun) โดยการส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อการแปรรูป ลดต้นทุน สร้างมูลค่าเพิ่ม และการตลาด
- (๓) สนับสนุนการวิจัยและเพิ่มศักยภาพและสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรอย่างยั่งยืน
- (๔) การส่งเสริมการประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานและเชื่อมโยงอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์

- (๑) ก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษากанัน สะพาน รางระบายน้ำและระบบวิศวกรรมจราจรให้มีความเชื่อมโยงระหว่างท้องถิ่น
- (๒) ก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษาเขื่อนกั้นตลิ่งริมแม่น้ำและทะเล
- (๓) จัดให้มี ซ่อมแซม บำรุงรักษาสถานีขนส่งหรือที่พักผู้โดยสารที่สะดวกและปลอดภัยทั้งทางบกและทางน้ำ
- (๔) สนับสนุนการจัดทำ ปรับปรุงผังเมืองและการบังคับใช้ให้เป็นไปตามผัง
- (๕) ก่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
- (๖) พัฒนาระบบไฟฟ้า ระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างทั่วถึง และเมืองอัจฉริยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่สังคมน่าอยู่อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

- (๑) อนุรักษ์ ปันฟูและสร้างความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สนับสนุนการบริหารจัดการขยะ ขยะอันตราย ขยะอินทรีย์ สิ่งปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย
- (๓) ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
กลยุทธ์**

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ พื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมสนับสนุนให้มีพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น
- (๒) สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีอันดีของท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาทุกศาสนาอย่างต่อเนื่อง โดยนำหลักธรรมทางศาสนา มาใช้เสริมสร้างคุณธรรมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้เกิดความยั่งยืน สังคมสงบสุข
กลยุทธ์**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยและการศึกษาตลอดชีวิต ตลอดจนพัฒนาประชาชนให้มีความรู้ ความสามารถด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี และการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- (๒) การพัฒนาการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันโรค การควบคุมโรคและการสาธารณสุข
- (๕) ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๖) ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และรักษาความปลอดภัยในชุมชนอย่างทั่วถึง
- (๗) พัฒนาสนามกีฬา ลานกีฬาและสวนสาธารณะให้ได้มาตรฐาน
- (๘) พัฒนาบุคลากรทางการกีฬาและนันทนาการให้มีความรู้และทักษะที่สูงขึ้น และส่งเสริมจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาร้อยอย่างต่อเนื่อง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ บริหารจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล
กลยุทธ์**

- (๑) การวางแผนและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๒) พัฒนาและจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานที่ให้สามารถบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง
- (๓) เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
- (๔) ส่งเสริม สนับสนุนประชาธิปไตย ความเสมอภาค ความสมานฉันท์ และสร้างความเข้มแข็งในชุมชน รักษาเกียรติภูมิของประเทศชาติ และเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- (๕) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่นหลากหลายช่องทางอย่างทั่วถึง

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“ตำบลฉลุงน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้า ด้วยการพัฒนาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา กลยุทธ์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน
กลยุทธ์**

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้แก่ประชาชน
- (๓) ส่งเสริม สนับสนุนด้านสาธารณสุข
- (๔) ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง
กลยุทธ์**

- (๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม
- (๒) ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) ขยายระบบไฟฟ้าและส่งเสริมงานผังเมือง

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
กลยุทธ์**

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษา
- (๒) ส่งเสริม พัฒนาศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสันติสุขในท้องถิ่น
กลยุทธ์**

- (๑) ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๒) ป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๓) ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
กลยุทธ์**

- (๑) ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
กลยุทธ์**

- (๑) เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและพัฒนาบุคลากร
- (๒) พัฒนาสถานที่ราชการ เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลลุด มีจุดเด่นที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) พัฒนาท้องถิ่นให้เป็นตำบลที่น่าอยู่ น่าอาศัย ด้วยการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อย่างสมดุล ยั่งยืน และคงรักษาไว้ซึ่งวิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
- (๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนเสริมสร้างให้เป็นชุมชนก้าวหน้ามีความเข้มแข็งและสงบสุข โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) พัฒนาระบบบริการพื้นฐานให้เพียงพอ ทั่วถึง มีคุณภาพมาตรฐาน และเชื่อมโยงกันในชุมชนท้องถิ่นและพื้นที่ใกล้เคียง

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลุด ได้คำนึงถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ เพื่อบูรณาการพัฒนาตำบลลุดให้น่าอยู่ น่าอาศัย ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง ด้านพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสันติสุขในท้องถิ่น ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งให้มีความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัดสตูล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี อีกด้วย

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีการกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. ด้านการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและที่สาธารณะ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุง

(ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> -มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง -บุคลากรอยู่ในวัยทำงาน -มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม -เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ <u>โอกาส O</u> -มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น -มีความจริงใจ พัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา	<u>จุดอ่อน w</u> -ขาดความเข้าใจลักษณะงานที่ปฏิบัติ -มีการหนีสิน <u>ข้อจำกัด T</u> -พื้นที่ตำบลกว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
--	---

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุง

(ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> -บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย -มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรม -ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน -ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ๆในการปฏิบัติงาน -มีอาคารสำนักงาน <u>โอกาส O</u> -มีความคุ้นเคยกันทุกคน -บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วพื้นที่อบต.ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี -ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุตามเป้าหมาย	<u>จุดอ่อน w</u> -ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ -พื้นที่ตำบลกว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ <u>ข้อจำกัด T</u> -มีระบบอุปถัมภ์ -งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
--	---

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดสามัญโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ๒) กองคลัง |
| ๓) กองช่าง | ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๕) กองการศึกษา | ๖) กองสวัสดิการสังคม |

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนทั้งสิ้น ๕๔ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๖ อัตรา ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑๘ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดย องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานวิชาการและแผนงาน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานส่งเสริมกิจการสภา ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๗ 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	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานช่าง ๓.๒ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานการโยธา ๓.๖ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๗ งานเครื่องจักรกล	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๔ งานรักษาความสะอาด ๔.๕ งานควบคุมและการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานรักษาความสะอาด ๔.๖ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารงานศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม ๕.๔ งานกิจการโรงเรียน	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารงานศึกษา ๕.๒ งานกิจการโรงเรียน ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬานันทนาการ	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖.๔ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๕ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน ๖.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	
ไม่มี	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	<u>สำนักงานปลัด</u>								
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <u>งานบริหารงานทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง <u>งานแผนงานและงบประมาณ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน <u>งานการเจ้าหน้าที่</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๓	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ(ปง./ชง) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถกู้ภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานนิติการ</u>								
๑๗	นิติกร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานประชาสัมพันธ์</u>								
๑๘	นักประชาสัมพันธ์(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานกิจการสภา</u>								
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๘	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง								
๑	<u>งานบริหารงานคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	<u>ผช.จพง.ธุรการ</u> <u>งานพัฒนารายได้</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>จพง.จัดเก็บรายได้(ปง./ขง)</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	<u>ผช.จพง.จัดเก็บรายได้</u> <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕	<u>เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ขง.)</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	<u>ผช.จพง.พัสดุ</u> <u>งานการเงินและบัญชี</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๗	<u>นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	<u>ผช.จพง.การเงินและบัญชี</u> <u>งานแผนที่ภาษีและทะเบียน</u> <u>ทรัพย์สิน</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองช่าง</u>								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>งานบริหารงานทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) <u>งานแบบแผนและก่อสร้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธา(อส.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผช.นายช่างโยธา <u>งานควบคุมอาคาร</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>งานผังเมือง</u>								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>งานการโยธา</u>								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕	<u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> นายช่างไฟฟ้า(ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๗	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก <u>งานเครื่องจักรกล</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>งานบริหารงานสาธารณสุขและ</u> <u>สิ่งแวดล้อม</u>								
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผช.จพง.ธุรการ <u>งานส่งเสริมสาธารณสุข</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.) <u>งานป้องกันและควบคุมโรค</u> - <u>งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</u> - <u>งานรักษาความสะอาด</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา <u>งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</u> -	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองการศึกษา</u>								
๑	งานบริหารงานการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓	ผช.นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผช.จพ.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u>								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u>								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>งานกิจการโรงเรียน</u>								
๕	ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๖	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) <u>งานบริหารงานทั่วไป</u>								
๒	<u>งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓	ผช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</u>								
	<u>งานสังคมสงเคราะห์</u>	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</u>								
	<u>งานกิจการสตรีและคนชรา</u>	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>								
รวม		๓	๓	๓	๓	-	-	-	

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๔ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

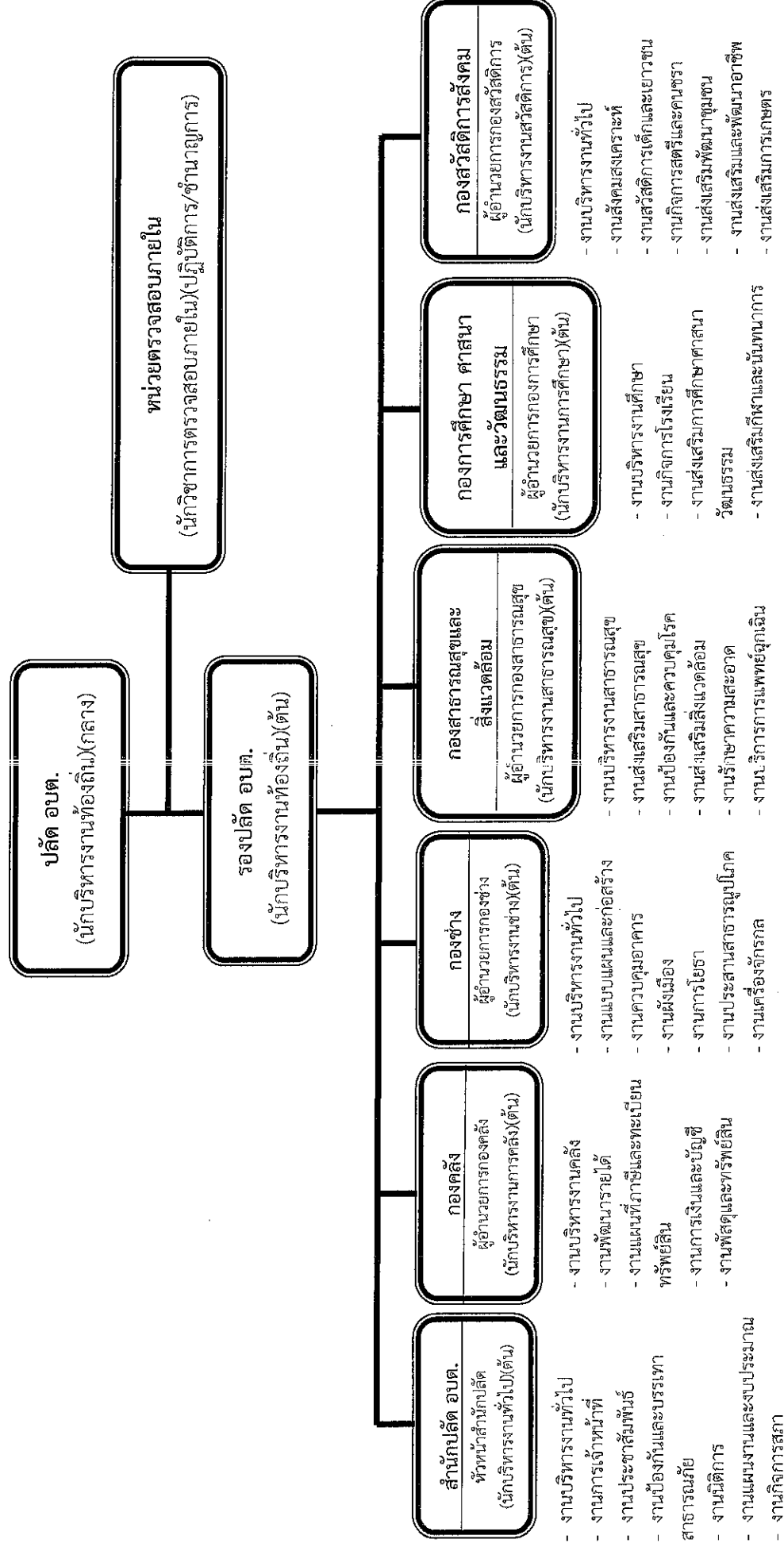
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะ ได้รับในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักงานปลัด																
๑	ปลัดอ.ต. (นักบริหารงานอ.ต.)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๕๐	๒๕๔,๔๐๐	๑	๑	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๗๕๓,๑๒๐	๗๕๓,๕๖๐	(๖๐,๓๔๐)	
๒	รองปลัดอ.ต. (นักบริหารงานอ.ต.)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๔๕๗,๗๒๐	๔๕๘,๒๒๐	(๓๘,๕๐๐)	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๔๕๗,๗๒๐	๔๕๘,๒๒๐	(๓๘,๕๐๐)	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐		๑	๑	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๕	นิติกร	ช.ก.	๑	๑	๓๗๖,๐๕๐		๑	๑	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๖	นักวิเคราะห์นโยบาย	ช.ก.	๑	๑	๓๗๖,๐๕๐		๑	๑	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑	๑	๓๖๙,๔๕๐		๑	๑	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๘	นักประชาสัมพันธ์	ช.ก.	๑	๑	๓๖๓,๗๖๐		๑	๑	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๖๖,๓๖๐	(๒๖,๑๔๐)	
๙	จพ.ร.ร.การ	ช.ง.	๑	๑	๒๕๐,๔๕๐		๑	๑	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๓๖๑,๒๕๐	๓๖๑,๒๕๐	(๒๓,๕๐๐)	
๑๐	จพ.ร.ร.ป้องกันและบรรเทา	ป.ก.	๑	๑	๒๕๒,๒๕๐		๑	๑	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๒๖๐,๕๐๐	๒๖๐,๕๐๐	(๒๑,๐๐๐)	
พนักงานจ้าง/ภารกิจ																
๑๑	ผ.ช.นักวิเคราะห์	-	๑	๑	๒๔๔,๐๕๐		๑	๑	-	-	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๒๔๘,๕๕๐	๒๔๘,๕๕๐	(๒๐,๕๐๐)	
๑๒	ผ.ช.นักจัดการทั่วไป	-	๑	๑	๒๑๓,๖๐๐		๑	๑	-	-	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๒๑๘,๑๐๐	๒๑๘,๑๐๐	(๑๗,๕๐๐)	
๑๓	ผ.ช.จพ.ร.การ	-	๑	๑	๑๗๖,๑๖๐		๑	๑	-	-	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๑๘๐,๓๖๐	๑๘๐,๓๖๐	(๑๔,๕๐๐)	
๑๔	ผ.ช.จพ.ร.การ	-	๑	๑	๑๖๗,๗๖๐		๑	๑	-	-	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๑,๓๖๐	(๑๓,๕๐๐)	
๑๕	ผ.ช.จพ.ร.การ	-	๑	๑	๑๕๓,๐๕๐		๑	๑	-	-	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๑๖๖,๒๕๐	๑๖๖,๒๕๐	(๑๓,๕๐๐)	
๑๖	พ.น.ง.จพ.ร.การส่วนกลาง	-	๑	๑	๑๖๓,๑๖๐		๑	๑	-	-	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๑๖๖,๓๖๐	๑๖๖,๓๖๐	(๑๓,๕๐๐)	
๑๗	พ.น.ง.จพ.ร.การ	-	๑	๑	๑๕๗,๖๐๐		๑	๑	-	-	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๑๖๑,๒๐๐	๑๖๑,๒๐๐	(๑๓,๕๐๐)	
๑๘	พ.น.ง.จพ.ร.การ	-	๑	๑	๑๕๗,๖๐๐		๑	๑	-	-	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๑๖๑,๒๐๐	๑๖๑,๒๐๐	(๑๓,๕๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	รวม
กองคลัง																	
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๔๗,๕๒๐	(๓๘,๑๘๐)
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๙,๓๒๐	(๑๐,๒๔๐)
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๖๐)
พนักงานจ้าง/ภารกิจ																	
๒๓	ผช.จพ.พัสดุ		๒	๒	๓๗๓,๕๖๐		๒	๒	๒	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๒๐๐	๓๘๘,๕๖๐	๔๒๐,๓๖๐	(๓๑,๘๐๐)
๒๔	ผช.จพ.การเงินและบัญชี		๒	๒	๒๘๘,๖๘๐		๒	๒	๒	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๖,๘๐๐	๓๔๖,๓๖๐	(๒๙,๕๖๐)
๒๕	ผช.จพ.จัดเก็บรายได้		๒	๒	๓๐๘,๓๖๐		๒	๒	๒	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๕๖๐	๓๒๒,๒๔๐	๓๔๗,๓๒๐	(๒๔,๗๖๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	๑๓,๘๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๕,๖๔๐	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง																	
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๕๘๐,๙๒๐	๕๙๗,๕๒๐	(๓๘,๘๐๐)
๒๘	นายช่างอาวุโส	อาวุโส	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๓๖๐	๑๑,๔๘๐	๒๖๓,๘๘๐	๒๗๗,๕๒๐	(๒๓,๕๖๐)
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๒,๒๘๐	๒๗๓,๔๔๐	(๒๑,๑๖๐)
๓๐	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐		๑	๑	๑	+๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๙๒,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง/ภารกิจ																	
๓๑	ผช.นายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๓๒๐	(๑๐,๙๖๐)
๓๒	พ.น.ง.ช่างเครื่องจักรกล	-	๑	๑	๑๕๘,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๐,๔๔๐	(๑๓,๒๐๐)
๓๓	พ.น.ง.ช่างเครื่องจักรกล	-	๑	๑	๑๔๙,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๘๘๐	๑๖๒,๑๒๐	(๑๒,๔๘๐)
๓๔	พ.น.ง.ช่างเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๕๖๐	กำหนดเพิ่ม

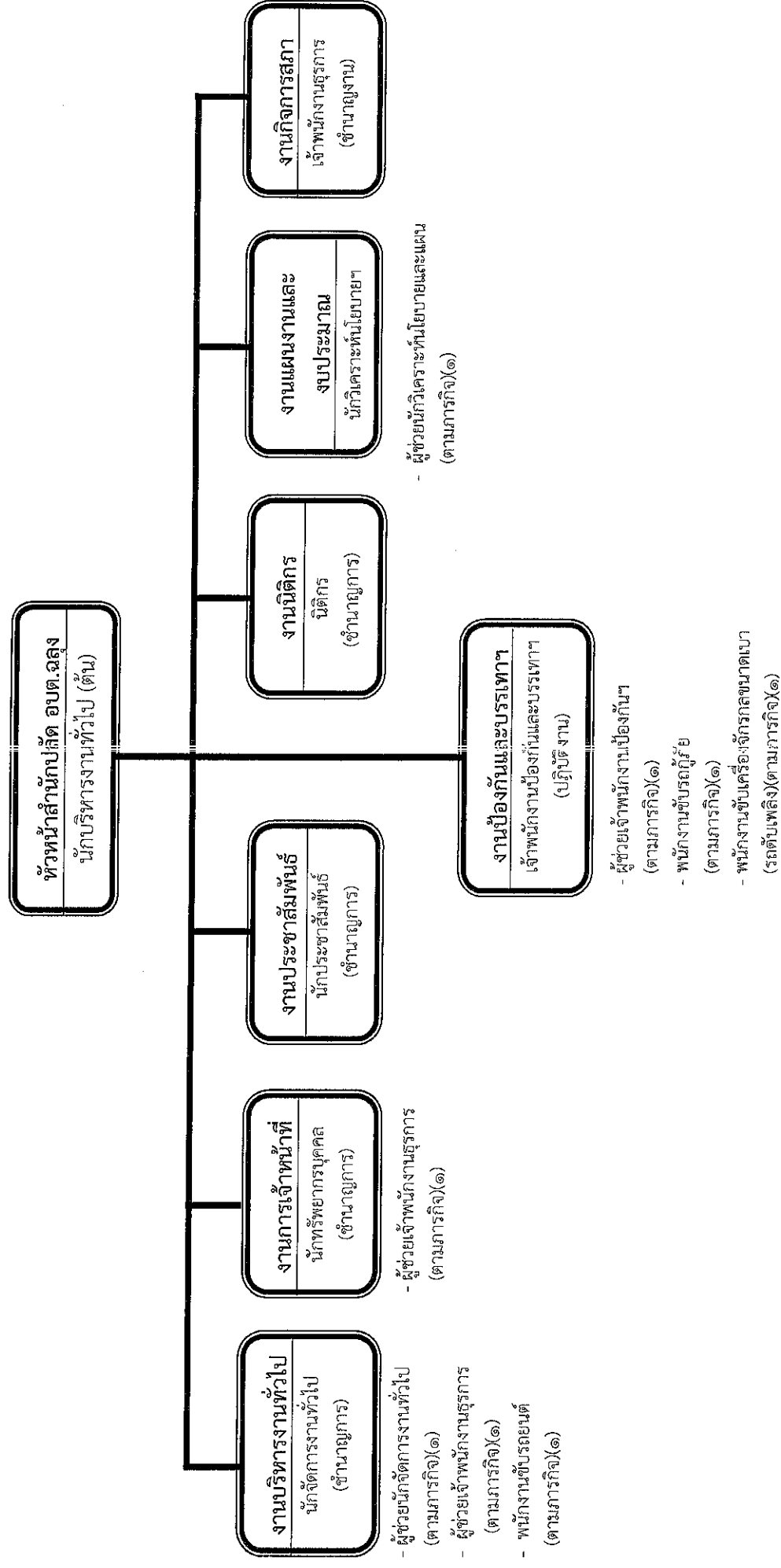
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	หมายเหตุ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
๓๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	ว่างเดิม
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๙,๔๘๐	๒๐๗,๐๖๐	(๑๕,๐๖๐)
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๘๔๐	(๑๒,๙๗๐)
พนักงานจ้าง/ภารกิจ																	
๓๘	ผช.จพง.ธุรการ		๑	๑	๑๒๗,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๐,๖๑๐	
๓๙	พนง.ขับเครื่องจักรกลฯ		๒	๒	๓๓๔,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๖๔๐	๓๖๒,๑๖๐	๓๗๑,๔๐๐	
กองการศึกษาฯ																	
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๗๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๓๓,๑๘๐)
๔๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๕,๘๔๐	๓๖๘,๔๐๐	(๒๕,๙๗๐)
๔๒	ครูผู้ช่วย(ครูผู้ดูแลเด็ก)	ป.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง/ภารกิจ																	
๔๓	ผช.นักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๑๓,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๑,๓๖๐	(๑๗,๘๐๐)
๔๔	ผช.จพง.ธุรการ		๑	๑	๑๕๑,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๖๖,๖๒๐	
๔๕	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๔๗,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐	(๑๒,๓๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)	ค่าใช้จ่ายรวม (๔)					หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
กองสวัสดิการสังคม																
๔๗	ผอ.กองการสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๕๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๓๓๘,๑๘๐)	
๔๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐		๑	-	-	๑๐,๔๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๖๒๐	๒๙๖,๑๗๐	(๒๒,๑๗๐)	
พนักงานจ้าง/ภารกิจ																
๔๙	ผอ.สำนักงานชุมชน		๑	๑	๒๔๑,๙๒๐		๑	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๕๑,๖๔๐	๒๖๑,๗๒๐	๒๗๑,๒๘๐	(๒๐,๑๖๐)	
รวม																
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕																
รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งหมด																
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

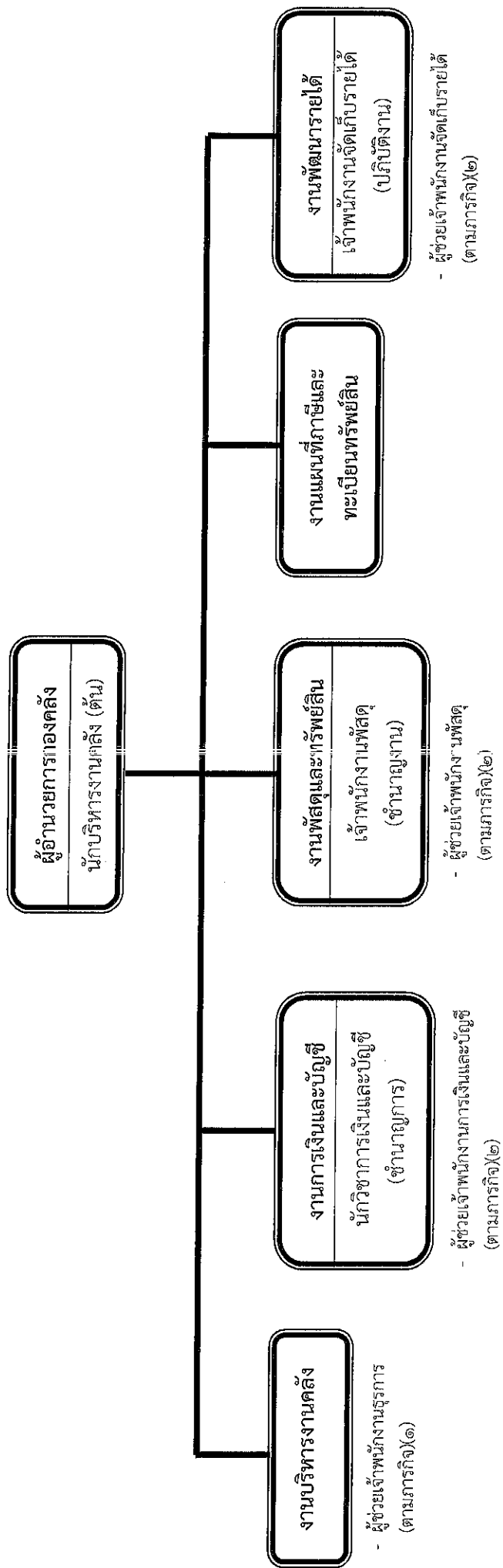
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสูง องค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ (ใหม่)



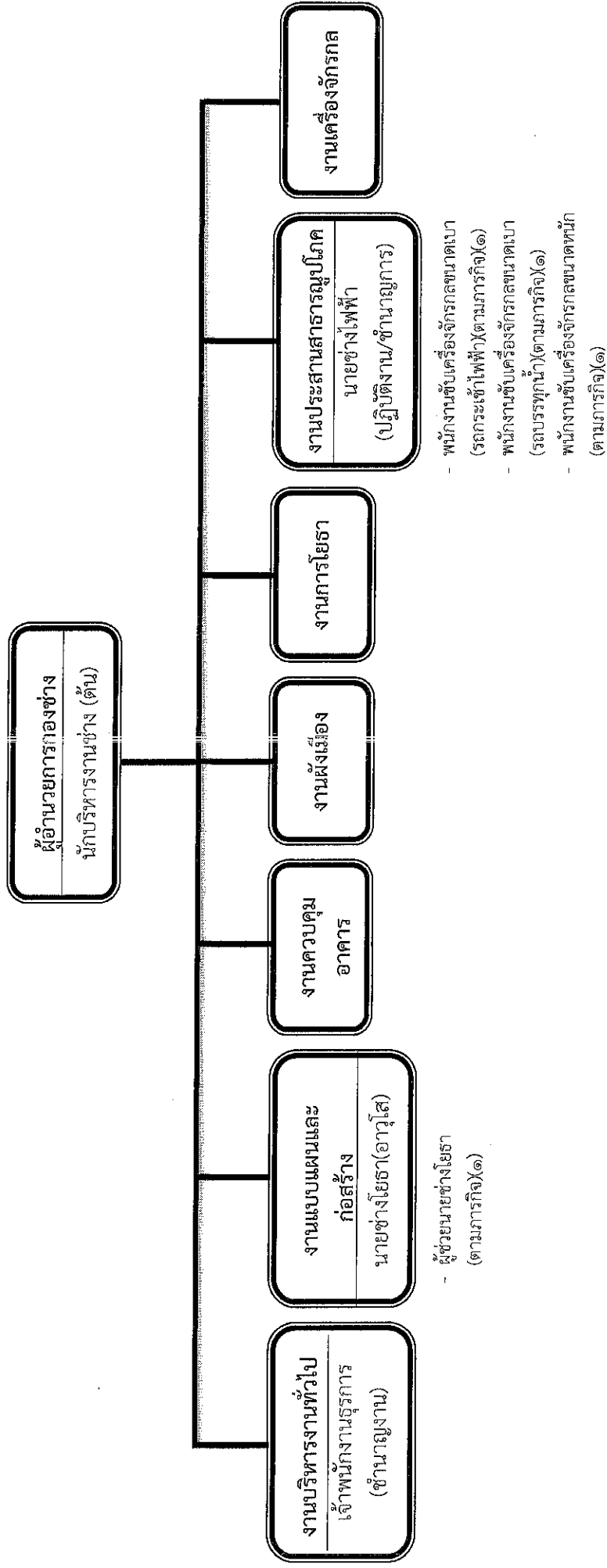
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



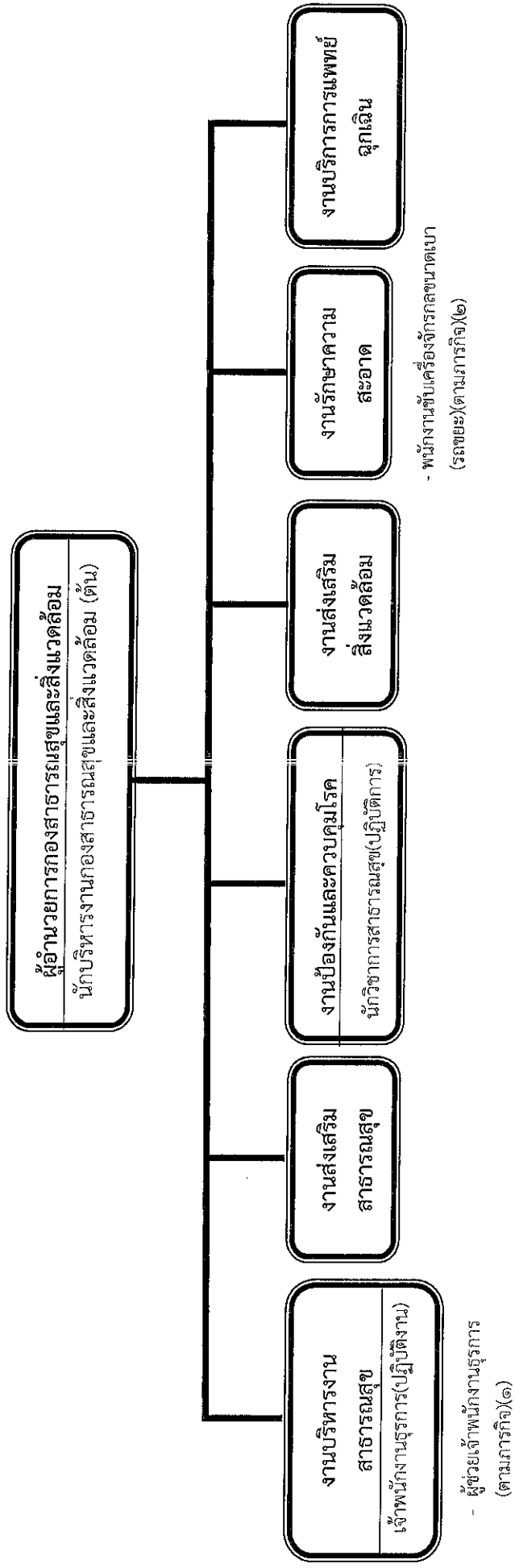
โครงสร้างกองคลัง



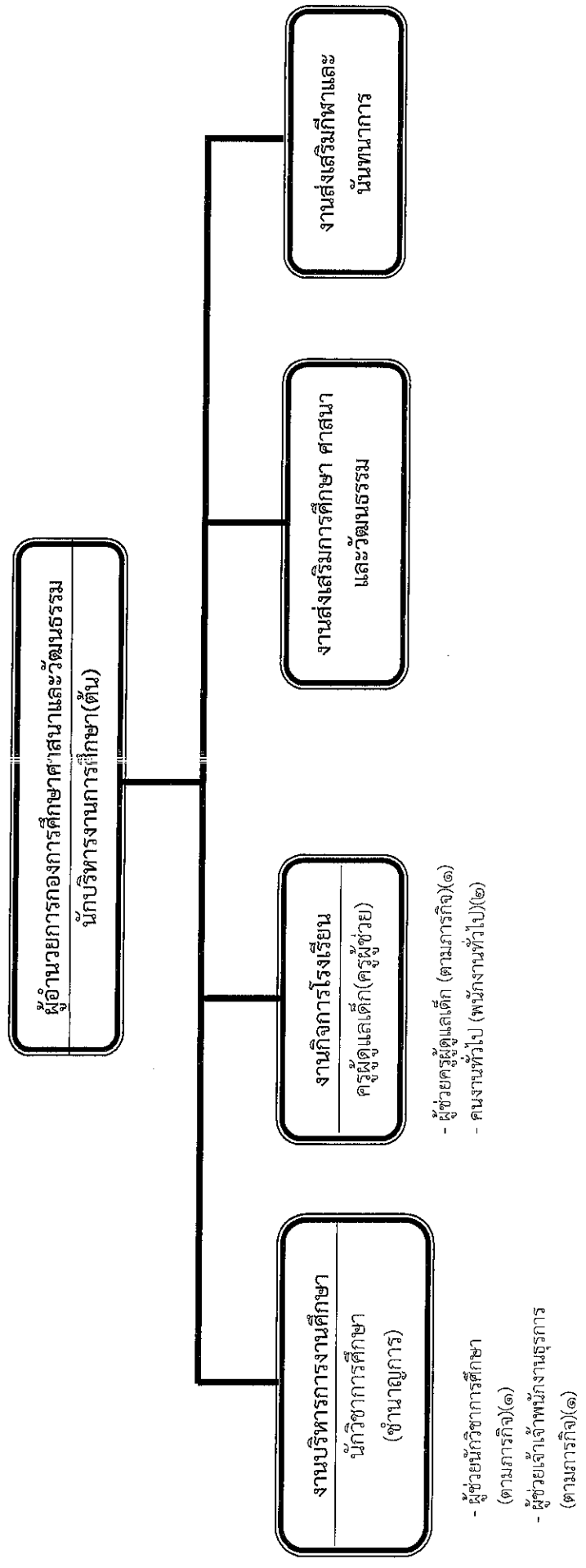
โครงสร้างกองช่าง



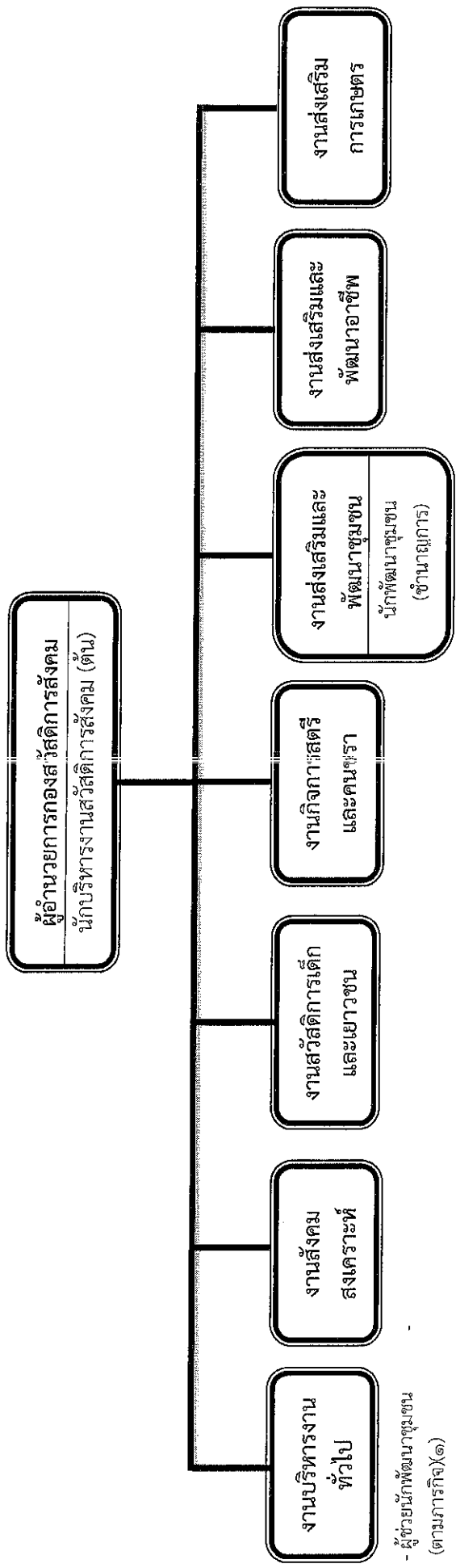
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
สำนักงานปลัด															
๑	นายจัญลี เส็มหะ	ป.โท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๑๖๕,๐๐๐	๘๖,๔๐๐	๗๒๔,๖๘๐	
๒	นายธรรายุทธ ถิ่นกนก	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐	
๓	-	-	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปว/ชก	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปว/ชก	-	-	-	กำหนดใหม่	
๔	นางพรทิศา รอดเกิด	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๔๐๘,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๐,๓๒๐	
๕	นางอาริตา โปภาเด็ม	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๗๖,๐๐๐	-	-	๓๗๖,๐๐๐	
๖	นายราชัน หวันชื่นนาย	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐	
๗	นายรัฐศาสตร์ ลารีน	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐	
๘	นางขวัญจิต ทาชมวง	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๖๘,๔๘๐	-	-	๓๖๘,๔๘๐	
๙	นางอรุณี หลงหัน	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	๓๖๘,๔๘๐	-	-	๓๖๘,๔๘๐	
๑๐	นางอารียะ หลงหัน	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	จพงธุรการ	ทั่วไป	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	จพงธุรการ	ทั่วไป	ชก.	๒๘๐,๔๔๐	-	-	๒๘๐,๔๔๐	
๑๑	นายดาญก หลงยาหน้อย	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	จพงป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง.	๕๕-๓-๐๑-๑๒๐๒-๐๕-๐๐๑	จพงป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง.	๒๕๒,๒๔๐	-	-	๒๕๒,๒๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๑๒	นส.ยาวดี ยะกะจิ	ป.ตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	๒๔๔,๐๘๐	-	-	๒๔๔,๐๘๐	
๑๓	นางยวิดา เดชพิริยะกุล	ป.ตรี	-	ผช.นักจัดการทั่วไป	-	-	-	ผช.นักจัดการทั่วไป	-	-	๒๑๓,๖๐๐	-	-	๒๑๓,๖๐๐	
๑๔	นางวรรณมา อีสิต	ป.ตรี	-	ผช.จพงธุรการ	-	-	-	ผช.จพงธุรการ	-	-	๑๗๖,๑๖๐	-	-	๑๗๖,๑๖๐	
๑๕	นส.สุจิตต์ ลัญญา	ป.ตรี	-	ผช.จพงธุรการ	-	-	-	ผช.จพงธุรการ	-	-	๑๖๗,๗๖๐	-	-	๑๖๗,๗๖๐	
๑๖	นายชุตี ยะกะจิ	ป.ตรี	-	ผช.จพงป้องกัน	-	-	-	ผช.จพงป้องกัน	-	-	๑๔๓,๐๔๐	-	-	๑๔๓,๐๔๐	
๑๗	นายอัมรินทร์ หมดดาเร	ปวส.	-	พจน.ช่วยงาน	-	-	-	พจน.ช่วยงาน	-	-	๑๖๑,๑๖๐	-	-	๑๖๑,๑๖๐	
๑๘	นายสุรศักดิ์ จันสมัน	ป.๖	-	พจน.ช่วยงาน	-	-	-	พจน.ช่วยงาน	-	-	๑๔๗,๖๐๐	-	-	๑๔๗,๖๐๐	
๑๙	นายสามารถ เลื่อนประโคน	ม.๖	-	พจน.ช่วยงาน	-	-	-	พจน.ช่วยงาน	-	-	๑๔๕,๘๘๐	-	-	๑๔๕,๘๘๐	

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
กองคลัง														
๒๐	นางจิตติรา ทองคำ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๐๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการ	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๐๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการ	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๖,๐๐๐	-	๔๕๕,๑๖๐
๒๑	นางมณี เสริวงษ์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๔๖,๗๖๐	-	-	๓๔๖,๗๖๐
๒๒	นางสิริรัตน์ ระธารณย์	ป.โท	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๓๖๓,๔๕๐	-	-	๓๖๓,๔๕๐
๒๓	นางสาวณลา ชุมด้วน	ป.ส	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพ.จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพ.จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๓๕,๑๒๐	-	๒๑,๓๐๐	๑๕๕,๔๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๔	น.ส.สุวรรณ์ สลิมัน	ป.ตรี	-	ผช.จพ.พัสดุ	-	-	-	ผช.จพ.พัสดุ	-	-	๑๘๗,๖๘๐	-	-	๑๘๗,๖๘๐
๒๕	นายมนมณฑล บุญชื่น	ป.ตรี	-	ผช.จพ.พัสดุ	-	-	-	ผช.จพ.พัสดุ	-	-	๑๘๕,๘๘๐	-	-	๑๘๕,๘๘๐
๒๖	นายสุพงษ์ หลั่งจี	ป.ตรี	-	ผช.จพ.การเงินฯ	-	-	-	ผช.จพ.การเงินฯ	-	-	๑๒๗,๓๒๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๑,๓๒๐
๒๗	นางอินฉะ สลิมัน	ป.ตรี	-	ผช.จพ.การเงินฯ	-	-	-	ผช.จพ.การเงินฯ	-	-	๑๘๑,๓๖๐	-	-	๑๘๑,๓๖๐
๒๘	น.ส.สิริยา สังขาว	ป.ตรี	-	ผช.จพ.จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.จพ.จัดเก็บรายได้	-	-	๑๔๗,๖๐๐	-	๑๑,๕๐๐	๑๕๙,๑๐๐
๒๙	นางนุศรา หวันขิดน่าย	ป.ตรี	-	ผช.จพ.จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.จพ.จัดเก็บรายได้	-	-	๑๖๑,๑๖๐	-	-	๑๖๑,๑๖๐
๓๐	-		-	ผช.จพ.ธุรการ	-	-	-	ผช.จพ.ธุรการ	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง														
๓๑	นางดวงรัตน์ แซ่เงา	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ	ต้น	๕๖๕,๗๖๐	๔๖,๐๐๐	-	๕๙๑,๗๖๐
๓๒	นายประวิทย์ พูลศักดิ์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๕๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๕๖,๖๐๐	-	-	๒๕๖,๖๐๐
๓๓	น.ส.สุพัตร์ รัชโยภรณ์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๘๐,๔๔๐	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๓๔	-	-	๕๕-๓-๐๒-๔๓๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง/ท	๕๕-๓-๐๒-๔๓๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง/ท	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๕	ว.พัชร์ พงษ์ศิริกร ศรีอินทรสุทธิ	ป.ตรี	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	๑๓๐,๕๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๔,๕๖๐
๓๖	นายสมชาย และสิน	ม.๓	-	พม.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลฯ	-	-	-	พม.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลฯ	-	-	๑๕๕,๕๖๐	-	๔๐๐	๑๕๖,๕๖๐
๓๗	นายเจษฎา ลำปำย	ป.ตรี	-	พม.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลฯ	-	-	-	พม.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลฯ	-	-	๑๕๕,๘๘๐	-	๔,๕๕๐	๑๕๖,๔๓๐
๓๘	-	-	-	พม.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	-	พม.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม															
๓๙	-	-	๕๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ชำนาญการ	ต้น	๕๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ชำนาญการ	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม	
๔๐	น.ส.สุวรรณา รอดุ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก.	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๐,๙๒๐	-	-	๑๘๐,๙๒๐	
๔๑	นางโรอานันท์ ปากบารา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๕๘-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๕๕,๖๔๐	-	๓,๙๘๐	๑๕๕,๖๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๔๒	นายสมชาย ใบกาเด็น	ป.ส.	-	ผ.จพ.ง.ร.การ	-	-	-	ผ.จพ.ง.ร.การ	-	-	๑๒๙,๓๒๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๓,๓๒๐	
๔๓	นายสามารถ ละสม	ม.๖	-	พม.ง.บ.เครื่องจักรกลฯ	-	-	-	พม.ง.บ.เครื่องจักรกลฯ	-	-	๑๗๖,๐๔๐	-	-	๑๗๖,๐๔๐	
๔๔	นายสุเลียม หมดลา	ม.๓	-	พม.ง.บ.เครื่องจักรกลฯ	-	-	-	พม.ง.บ.เครื่องจักรกลฯ	-	-	๑๕๘,๙๖๐	-	๖๖๐	๑๕๘,๕๖๐	
กองการศึกษา															
๔๕	นางสาวพัตติมา รักสิทธิ์	ป.โท	๕๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชำนาญการ	ต้น	๕๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชำนาญการ	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๔,๓๒๐	๔๐๔,๔๘๐	
๔๖	นายอุบลมาศ อดทอง	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ช.ก.	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ช.ก.	๓๑๑,๖๔๐	-	๒๒,๐๘๐	๓๓๓,๗๒๐	
๔๗	น.ส.อุไรวรรณ ทิศาหัด	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	ป.ก.	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๙,๖๐๐	-	-	๑๘๙,๖๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๔๘	น.ส.กัญทิพย์ จันทรัตน์	ป.ตรี	-	ผ.ช.นักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผ.ช.นักวิชาการศึกษา	-	-	๒๑๓,๖๐๐	-	-	๒๑๓,๖๐๐	
๔๙	นางสุนัน มาตุลา	ป.ส.	-	ผ.จพ.ง.ร.การ	-	-	-	ผ.จพ.ง.ร.การ	-	-	๑๕๑,๕๔๐	-	๗,๙๘๐	๑๕๙,๕๒๐	
๕๐	นางสาวกฤษณ์ โส๊ะประจัน	ป.ส.	-	ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๕๘,๖๐๐	-	๑๑,๕๒๐	๑๕๙,๕๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป															
๕๑	นางยุภา นิตร์ มียี่	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๕๒	นางอรอุภา ภาสา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
กองสวัสดิการสังคม															
๕๓	นายชัยยุทธ จิตต์ภักดี	ป.ตรี	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ชำนาญการ	ต้น	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ชำนาญการ	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐	
๕๔	นายวิชัย ชูกลิ่น	ป.ตรี	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	๒๖๖,๐๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๕๕	น.ส.กนกวรรณ อังโชติพันธ์	ป.ตรี	-	ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๔๑,๙๒๐	-	-	๒๔๑,๙๒๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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 จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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

คำรับรองคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑
ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

ขอรับรองว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง
ครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ฉบับนี้ ได้ผ่านมติของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ
องค์การส่วนตำบลฉลุง แล้ว

(ลงชื่อ) สุเรน ละใบกาเด็น ประธาน
(นายสุเรน ละใบกาเด็น)
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

(ลงชื่อ) จรรย์ เส้นห๊ะ คณะทำงาน
(นายจรรย์ เส้นห๊ะ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

(ลงชื่อ) ธรายุทธ ถิ่นกาแบง คณะทำงาน
(นายธรายุทธ ถิ่นกาแบง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

(ลงชื่อ) ดวงรัตน์ แซ่เจา คณะทำงาน
(นางดวงรัตน์ แซ่เจา)
ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ) จันทิรา ทองคำ คณะทำงาน
(นางจันทิรา ทองคำ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) ฟาติมา รักสัตย์ คณะทำงาน
(นางสาวฟาติมา รักสัตย์)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(ลงชื่อ) ชัยยุทธ จิตต์ภักดี คณะทำงาน
(นายชัยยุทธ จิตต์ภักดี)
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(ลงชื่อ) พรทิภา รอเกต คณะทำงาน/เลขานุการ
(นางพรทิภา รอเกต)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ) อารีตา ใบกาเด็น ผู้ช่วยเลขานุการ
(นางอารีตา ใบกาเด็น)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ