

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง
อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสตูล มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๘ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุจิต ยามาสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลลุง เป็นแผนที่แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง งบประมาณของท้องถิ่นและได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาลอันเป็นประโยชน์ในการ วิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็น เครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลลุง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้เล็งเห็นความสำคัญ ของการวางแผนในการตั้งกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลังตามหนังสือที่ สด๐๐๒๓.๒/ว ๑๓๗๕ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นซึ่งใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนต่อไป

ขอขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้ให้ความร่วมมือจนทำให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง ฉบับนี้ได้เสร็จสมบูรณ์เพื่อองค์การ บริหารส่วนตำบลลุง ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการ สรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลลุง

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	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่ อำเภอมือง จังหวัดสตูล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลลู่ อำเภอมือง จังหวัดสตูล มีหลักการและเหตุผลที่มีความจำเป็นจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น ดังนี้

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

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

๑.๓ หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ที่ สด ๐๐๒๓.๒/ ว ๑๓๗๕ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลลู่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลู่ มีโครงสร้างการแบ่งงานตามกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลู่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก ภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมียกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามอำนาจหน้าที่ ตลอดจนให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดพนักงานในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 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 เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot ดังนี้

จุดแข็ง (S = STRENGTHS)

- (๑) ตำบลอยู่ตั้งอยู่ศูนย์กลางและเป็นทางผ่านเข้าสู่ตัวจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียง
- (๒) มีการกระจายตัวของชุมชนตลอดเส้นทางถนนสายหลัก
- (๓) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ประชาชนมีการเป็นอยู่แบบเครือญาติ ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน
- (๕) มีจำนวนหมู่บ้านและประชากรมาก
- (๖) หมู่บ้าน ชุมชนมีการเป็นอยู่อย่างสงบสุข
- (๗) มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์
- (๘) ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามรองลงมานับถือศาสนาพุทธ
- (๙) ประชาชนในพื้นที่บางส่วนพูดภาษามลายูและมีวัฒนธรรมที่หลากหลาย

- (๑๐) มีพื้นที่เหมาะสมแก่การประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๑) มีคลองชลประทาน ลำคลอง ลำห้วยและสระน้ำ
- (๑๒) มีภูเขาถนนแนวเขตระหว่างตำบล อำเภอและมีอาณาเขตติดต่อกับหลายตำบล
- (๑๓) มีเขตห้ามล่าสัตว์ป่าหนองปลักพระยาและเขาระยาบังสา
- (๑๔) มีที่ตั้งและทรัพยากรเพียงพอเหมาะสมแก่การบริหารจัดการ

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) 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

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (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) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ่มครอง 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 สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(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) ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- (๓) พัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- (๔) บูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีไ้ภาครัฐ
- (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) เสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี
- (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) ยกย่องกระบวนทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๘ ประเด็นหลัก

- (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กกะทัดรัด เหมาะสมกับภารกิจ เปิดกว้าง ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ
- (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 ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ
- (๒) กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุขและสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- (๓) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างเข้มแข็งการเงิน บนฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- (๑) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม
- (๒) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- (๑) รักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- (๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุลและยั่งยืน
- (๓) แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม
- (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 การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาล ในสังคมไทย

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) พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา

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

แผนพัฒนาจังหวัด

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

» เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดสตูล

“เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ อุทยานธรณีโลก เศรษฐกิจมั่นคง สังคมน่าอยู่ สันติสุขยั่งยืน ประตูกู่อาเซียน”

» จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- (๑) พัฒนาเศรษฐกิจภาพรวมของประชาชนในจังหวัด โดยการยกระดับคุณภาพมาตรฐาน การเกษตรและส่งเสริมการสร้างรายได้จากแหล่งท่องเที่ยวทั้งทางบกและทางทะเล
- (๒) ยกระดับมาตรฐานด้านการจัดการของอุทยานธรณีโลกสตูล และสามารถบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่ได้อย่างสมดุลและยั่งยืน
- (๓) สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และคงไว้ซึ่งวิถีชีวิตชุมชน สังคมพหุวัฒนธรรมที่รักสงบ สามารถอยู่ ร่วมกันได้อย่างสันติสุข โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

» ประเด็นการพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การเสริมสร้างเศรษฐกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มจากอุทยานธรณีโลก การท่องเที่ยว การเกษตร และการค้าสู่อาเซียนที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๑๒ แนวทาง ดังต่อไปนี้

- (๑) เพิ่มศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอุทยานธรณีสตูลให้ได้มาตรฐาน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของชุมชน
- (๒) พัฒนาศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวตามอัตลักษณ์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญา จนมีขีดความสามารถ ในการแข่งขัน
- (๓) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้ประกอบการรองรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและต่อเนื่อง โดยใช้ เทคโนโลยี นวัตกรรมด้านการท่องเที่ยวสู่ตลาดการท่องเที่ยว
- (๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน เพื่รองรับนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นอย่าง ต่อเนื่องให้เติบโตเป็นเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว เมืองต้องห้ามพลาด
- (๕) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รองรับเส้นทางท่องเที่ยวให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับระบบโลจิสติกส์ด้านการท่องเที่ยว ให้ได้มาตรฐานเชื่อมโยงในภูมิภาคและต่างประเทศ
- (๖) เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตร การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีในการแปรรูปและสร้างคุณค่า เพื่อการแข่งขัน
- (๗) สร้างทางมั่นคงทางอาหารด้วยกลไกการสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนฐานการเกษตรตามแนวทาง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๘) ส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมอาหารฮาลาลและบริการฮาลาล เชื่อมโยงชายแดนใต้และสังคม มุสลิมนานาชาติ
- (๙) สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรของจังหวัดให้เป็นแบรนด์ที่มีคุณค่าและมูลค่าสูง
- (๑๐) พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ เกษตรกร และสถาบันเกษตรกรให้พึ่งพาตนเองได้ และเชื่อมโยง เครือข่ายให้สามารถแข่งขันได้

- (๑๑) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ให้เติบโตสู่การสร้างเป็นตราสินค้า (Branding) ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย จนมีขีดความสามารถในการแข่งขัน
- (๑๒) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการพื้นที่การค้า การท่องเที่ยว ให้มีความทันสมัย ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงอาเซียน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติแบบมีส่วนร่วมอย่างสมดุล และยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๗ แนวทาง ดังต่อไปนี้

- (๑) สร้างความรู้ ความตระหนักจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และอุทยานธรณีสตูลแก่ประชาชน ชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน
- (๒) สร้างกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างเป็นระบบทั้งระยะสั้น กลาง และระยะยาว ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และสร้างความมั่นคงทางน้ำรองรับการเติบโตของเมือง ความเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก และการพัฒนาพื้นที่อุทยานธรณีโลก
- (๓) สร้างระบบการจัดการขยะและอนามย์สิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐาน
- (๔) พัฒนาระบบการจัดการปัญหาทางสิ่งแวดล้อมจากผลกระทบของโลกร้อนและภัยพิบัติทางธรรมชาติ
- (๕) เสริมสร้างและพัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่ สะอาด ธรรมชาติบริสุทธิ์
- (๖) สร้างคุณค่าจากธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมสู่แหล่งพลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก เดิมความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศ ป่าเขา นิเวศลำนน้ำ นิเวศป่าชายเลน และนิเวศทางทะเล เพื่อความมั่นคงทางอาหารและการสร้างคุณค่ารองรับการท่องเที่ยว
- (๗) ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวอุทยานธรณีโลกสตูล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การเสริมสร้างความมั่นคง สังคมสันติสุข และยกระดับคุณภาพชีวิต บนฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๑๑ แนวทาง ดังต่อไปนี้

- (๑) ส่งเสริมความอบอุ่นและความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในครอบครัวและความผูกพันในชุมชน
- (๒) พัฒนาศักยภาพการแพทย์ ภูมิปัญญาแพทย์แผนไทยและสมุนไพร ส่งเสริมและสร้างความตระหนักแก่ประชาชนให้เห็นความสำคัญของภาวะสุขภาพที่ดี
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีเครือข่ายทางด้านสังคม จิตอาสาและองค์กรสาธารณประโยชน์ให้เข้มแข็งและเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคม
- (๔) ส่งเสริมการมีงานทำ สร้างอาชีพที่มั่นคง ยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน รองรับการแข่งขันและการเข้าถึงสวัสดิการสังคม
- (๕) พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ ส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก
- (๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระเบียบความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน/ชุมชน ให้มีความเข้มแข็งด้วยตนเอง
- (๗) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขสถาบัน สนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี บนความหลากหลายทางวัฒนธรรม
- (๘) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการของรัฐตามบริบทของพื้นที่ พัฒนาสู่ภาครัฐ ๔.๐

- (๙) ค้ำครองสิทธิและส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและสุขภาพของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
- (๑๐) ยกระดับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ส่งเสริมและพัฒนาสังคมพหุวัฒนธรรมให้เกิดคุณค่าและมูลค่า
- (๑๑) พัฒนาพื้นที่เมืองให้เป็น Smart City

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 เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่นักท่องเที่ยว
- (๔) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้สะอาด สวยงาม มีภูมิทัศน์ และสถาปัตยกรรมที่รองรับอัตลักษณ์ของพื้นที่
- (๕) พัฒนาเทคโนโลยี การสื่อสาร ข่าวดสารประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย และการตลาดเพื่อรองรับการท่องเที่ยว
- (๖) ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในสาขาการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งและยั่งยืน

กลยุทธ์ :

- (๑) พัฒนาการผลิตให้มีมูลค่าสูงขึ้น พร้อมลดต้นทุนและส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตร ประมง ปศุสัตว์ ผลไม้ การส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจเพื่อสร้างฐานรายได้ให้กับเกษตรกร
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาอาหารฮาลาลและสินค้าฮาลาล เพื่อรองรับการค้าขายชายแดน สร้างแบรนด์ วิสาหกิจชุมชนและนวัตกรรมเพื่อสร้างจุดขายสินค้าไปสู่สากล
- (๓) ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและความรู้ทฤษฎีใหม่ สร้างฐานวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายเกษตรอินทรีย์เพื่อต่อยอดเกษตรรุ่นใหม่ให้เข้มแข็ง
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาตลาดและตลาดดิจิทัล กระจายผลิตภัณฑ์ต่างๆ ไปสู่ชุมชนโลก เพื่อยกระดับรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง
- (๕) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางภาคเกษตร วิสาหกิจชุมชนและแรงงานใหม่ทักษะในอาชีพที่สูงขึ้น ก้าวทันเทคโนโลยีเพื่อความทันสมัยและยั่งยืน
- (๖) ส่งเสริมและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนน สะพาน ระบบไฟฟ้า ประปา และวิศวกรรมจราจรให้เชื่อมโยงและครอบคลุมทุกพื้นที่และมีระบบระบายน้ำที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพคนและสังคมให้ทันสมัย สร้างภูมิปัญญาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ :

- (๑) ส่งเสริมและพัฒนาคนในท้องถิ่นให้มีศักยภาพ ภูมิปัญญา ทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการดำรงชีวิตด้วยความปลอดภัย
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระบบให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งด้าน ภาษา เทคโนโลยีและศิลปะ ก้าวทันโลก
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อุบัติภัยและภัยธรรมชาติ และการใช้นวัตกรรมเพื่อเตือนภัย รวมถึงพัฒนาระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีช่วยบริหารจัดการ
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนา กีฬา สถานบริการการกีฬา จัดกิจกรรมการกีฬานันทนาการที่หลากหลาย อย่างต่อเนื่อง สร้างความแข็งแรงของประชาชน และการแข่งขันเป็นชื่อเสียงจังหวัด ยกย่อง เศรษฐกิจของจังหวัดจากการกีฬา
- (๕) ส่งเสริมและพัฒนา ระบบสาธารณสุขและระบบสุขภาพประชาชนให้เข้มแข็ง แข็งแรง ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข การควบคุมและการป้องกันโรค
- (๖) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส อย่างต่อเนื่อง
- (๗) ส่งเสริมและพัฒนาสังคมผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคม
- (๘) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาอาชญากรรม โดยครอบครัว ชุมชน ศาสนาและองค์กรต่างๆ
- (๙) ส่งเสริมและสนับสนุน ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา อย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความสมดุลทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ :

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการขยะ ขยะอันตราย น้ำเสีย เพื่อลดมลพิษในชุมชนและ แหล่งบริการสาธารณสุขประโยชน์
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกของประชาชนแบบมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง รักษา ดูแล และแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้ชุมชน และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมให้อยู่ควบคู่กันได้
- (๔) ส่งเสริมและบำรุงรักษาแหล่งกำเนิดต้นน้ำ ลำธาร เพื่อการแก้ไขปัญหา น้ำท่วม น้ำแล้ง น้ำเสีย และการระบายน้ำอย่างรวดเร็ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร

กลยุทธ์ :

- (๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชนในกระบวนการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น สร้างเครือข่ายการทำงาน และสนับสนุนการติดตามตรวจสอบการใช้อำนาจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๒) สร้างภาคราชการให้มีประสิทธิภาพ และปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรให้เห็นความสำคัญและยึดมั่นในธรรมาภิบาล การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย

- (๓) เสริมสร้างประชาธิปไตย ความสมานฉันท์และความมั่นคงในสังคม เพื่อให้สังคมสงบสุขและมีความปลอดภัย
- (๔) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ข้อมูลและดิจิทัลแพลตฟอร์มเป็นเครื่องมือการบริหารราชการและอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน

(๒) ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“ ชาวตำบลลุงมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็ง น่ายุ่่น่าอาศัย
ด้วยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยประชาชน

กลยุทธ์ :

- ๑) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุนด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน

กลยุทธ์ :

- ๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพและสร้างรายได้แก่ประชาชน
- ๓) ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔) ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

กลยุทธ์ :

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

กลยุทธ์ :

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม
- ๒) ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำและทางระบายน้ำ
- ๓) ขยายเขตระบบไฟฟ้าและส่งเสริมงานผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

กลยุทธ์ :

- ๑) ส่งเสริมการอนุรักษ์ ปั่นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร

กลยุทธ์ :

- ๑) เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและพัฒนาบุคลากร
- ๒) พัฒนาสถานที่ราชการ เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลลุง มีจุดเด่นที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) พัฒนาท้องถิ่นให้เป็นตำบลที่น่าอยู่น่าอาศัย ด้วยการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อย่างสมดุล ยั่งยืน และคงรักษาไว้ซึ่งวิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
- (๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เสริมสร้างให้เป็นชุมชนก้าวหน้า มีความเข้มแข็งและสงบสุข โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) พัฒนาระบบบริการพื้นฐานให้เพียงพอ ทัวถึง มีคุณภาพมาตรฐาน และเชื่อมโยงกันในชุมชน ท้องถิ่นและพื้นที่ใกล้เคียง

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง ได้คำนึงถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ เพื่อมุ่งพัฒนาตำบลลุงให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและน่าอยู่น่าอาศัย ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในท้องถิ่น โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖ ด้าน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดีแก่ประชาชน ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร รวมทั้งให้มีความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัดสตูล แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี อีกด้วย

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. ด้านการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและที่สาธารณะ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุง
(ระดับตัวบุคลากร)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุง
(ระดับองค์กร)

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นประเภทสามัญโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวนรวมทั้งสิ้น ๕๗ อัตรา แยกเป็นตามปริมาณงานที่มีอยู่ของแต่ละส่วนราชการเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและเพื่อให้เป็นไปตามหนังสือที่ สด๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๙๓ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ จาก กรอบอัตรากำลังเดิมพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๓๐ อัตรา กรอบอัตรากำลังใหม่ ๓๑ อัตรา พนักงานจ้างจากกรอบ อัตรากำลังเดิมจำนวน ๒๘ อัตรา กรอบอัตรากำลังใหม่เป็น ๒๘ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลังใหม่ทั้งสิ้นจำนวน ๕๙ อัตรา จึงต้องมีแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์กรบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดย องค์กรบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์กรบริหารส่วนตำบล ตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 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 งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานการโยธา ๓.๖ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๗ งานเครื่องจักรกล	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานการโยธา ๓.๖ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๗ งานเครื่องจักรกล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	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 ๖.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	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 เพื่อนำวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบข้อมูลอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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 สาธารณภัยชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผช.จพง.ธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถกู้ภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ	
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองคลัง (๐๔)										
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-		

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)									
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖๖ (๗) -กำหนดเพิ่ม -ยุบเลิก
๒	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๕	นายช่างไฟฟ้า(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม		๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

จ.น. / ก. ๑๖๖

พ.ท. ๕๖๖. ๑

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)										
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน งบอุดหนุน	
๒	นักวิชาการศึกษานำงานวิชาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป										
๘	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
รวม		๘	๙	๙	๙	+๑				

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	An
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๘	๕๙	๕๙	๕๙	+๒	-	-	

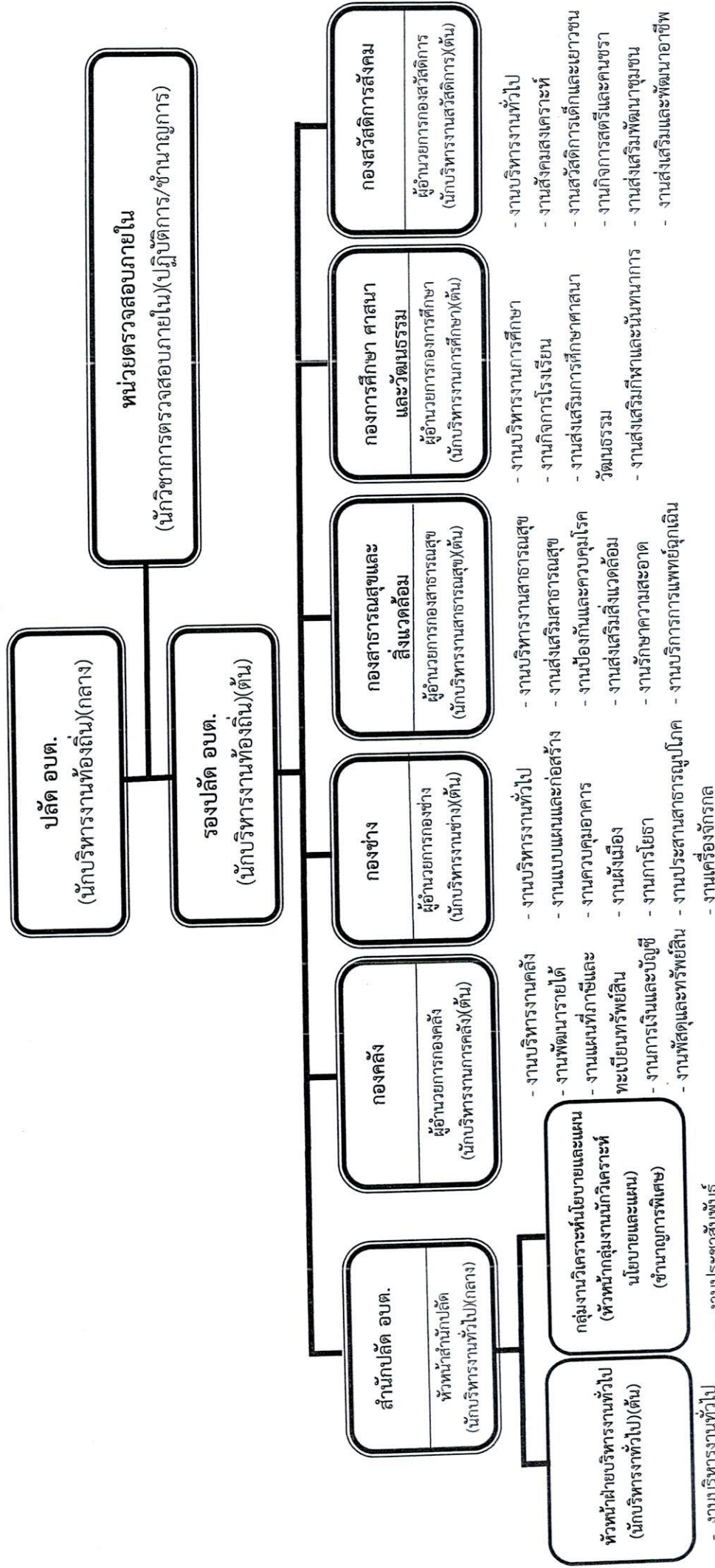
๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๖๓,๔๘๐	๒๗๒,๐๔๐	๒๐,๑๔๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๑๙,๘๘๐	๒๒๗,๐๔๐	๑๖,๘๑๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๒๐๗,๕๒๐	๒๑๓,๗๒๐	๑๕,๘๒๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๔๐๐	๑๗๕,๒๔๐	๑๓,๕๐๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๙,๘๔๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๗๖๐
๑๔	พนักงานขับรถนิรภัย	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๑,๖๙๐
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๘๘,๕๖๐	๑๙๓,๒๐๐	๑๔,๓๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑.๒ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน																			
๑๖	หัวหน้ากลุ่มงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๐๐	๔๗๕,๔๖๐	๓๖,๓๑๐	๓๗,๐๐๐	๓๖,๓๑๐	
๑๘	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	
๑๙	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	-	๑	๑	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๒๘,๔๓๐	๒๘,๔๓๐	๒๘,๔๓๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๗๖,๑๒๐	-	๑	๑	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๗,๖๖๐	๒๙๘,๖๘๐	๓๑๐,๖๘๐	๒๓,๐๑๐	๒๓,๐๑๐	๒๓,๐๑๐	
๒. กองคลัง (๐๔)																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๔๘๒,๙๖๐	๔๙๔,๘๘๐	๕๐๖,๘๐๐	๒๓,๙๒๐	๒๓,๙๒๐	๒๓,๙๒๐	
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๓๕,๖๘๐	๓๕,๖๘๐	๓๕,๖๘๐	
๒๓	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๔๒๖,๔๘๐	-	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๔๔๐,๔๘๐	๔๕๓,๖๘๐	๔๖๗,๘๘๐	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	
๒๔	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๓๐๕,๔๐๐	๓๑๒,๙๐๐	๓๒๐,๔๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑	๑	๒๑๒,๔๐๐	-	๑	๑	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๙,๒๘๐	๒๓๘,๓๖๐	๒๔๗,๖๘๐	๑๗,๙๐๐	๑๗,๙๐๐	๑๗,๙๐๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑	๑	๒๑๐,๒๔๐	-	๑	๑	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๒๘,๔๐๐	๒๓๖,๕๒๐	๒๔๕,๖๔๐	๑๗,๕๒๐	๑๗,๕๒๐	๑๗,๕๒๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	-	๑	๑	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๔,๐๐๐	๒๑๒,๑๖๐	๒๒๐,๖๘๐	๑๖,๓๔๐	๑๖,๓๔๐	๑๖,๓๔๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๙๔,๑๒๐	-	๑	๑	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๙๙,๘๘๐	๒๐๗,๑๒๐	๒๑๕,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๘๘,๓๒๐	-	๑	๑	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๕,๘๐๐	๒๐๓,๗๒๐	๒๑๐,๘๐๐	๑๕,๓๖๐	๑๕,๓๖๐	๑๕,๓๖๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๖,๙๒๐	-	๑	๑	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๘๙,๖๘๐	๑๙๗,๙๒๐	๒๐๕,๐๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๖๐๐	-	๑	๑	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	

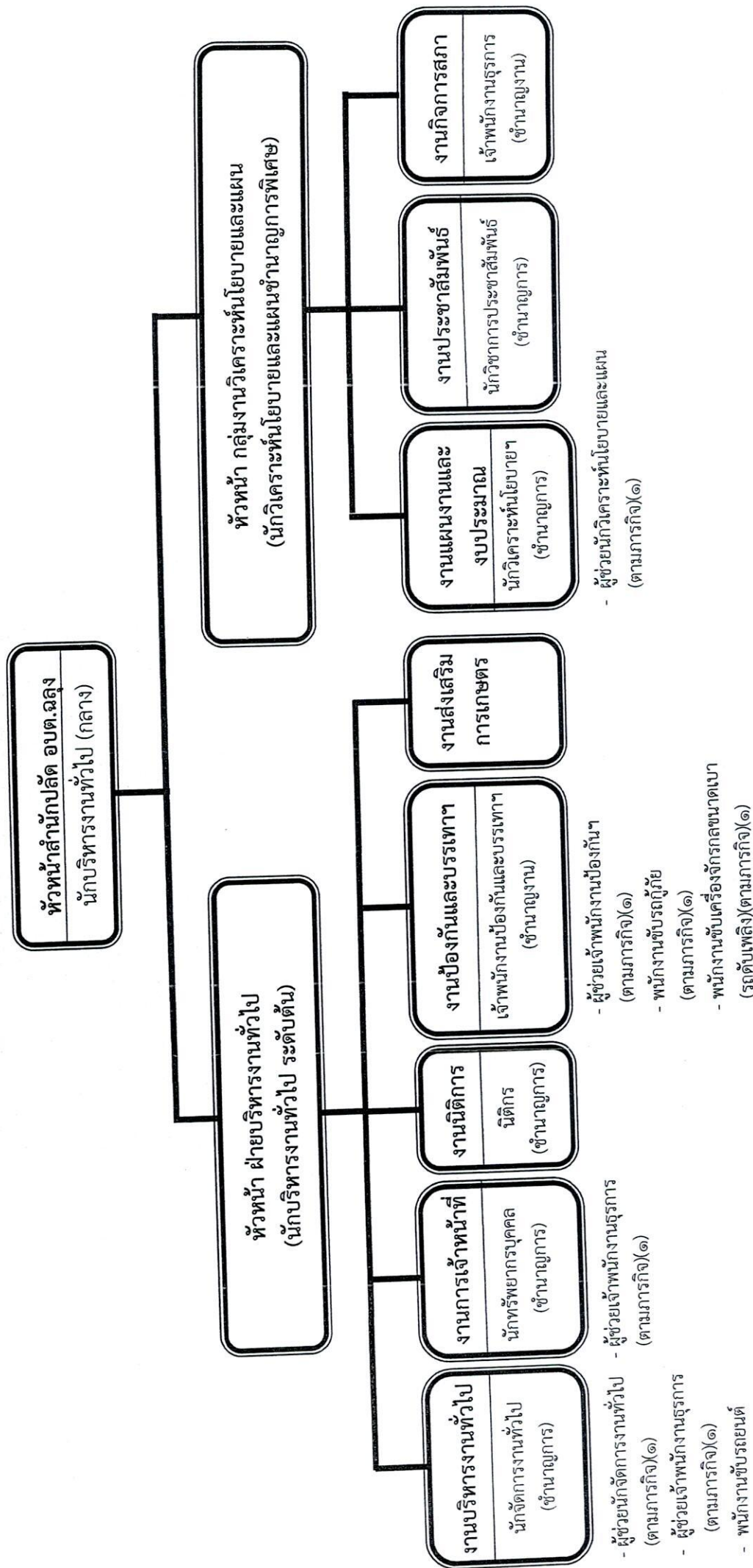
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้งานช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๓. กองช่าง (๐๓)																			
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๕๒,๘๘๐	
๓๓	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๓๕๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๕,๕๖๐	๒๘,๕๖๐	
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๒,๐๘๐	๓๕๖,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๒๗,๔๘๐	
๓๕	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง	
๓๖	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-	-	-	๗๕๐๐	๗๕๐๐	๗๕๐๐	๓๐๕,๙๐๐	๓๑๒,๙๐๐	๓๒๐,๔๐๐	(กำหนดเพิ่ม)	
พนักงานจ้าง/ภารกิจ																			
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๒,๓๖๐	
๓๘	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลฯ(หนัก)(รดน้ำชุดหลัง)	-	๑	๑	๑๙๖,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๓๖๐	๒๑๒,๖๔๐	๒๒๑,๑๖๐	๑๖,๓๗๐	
๓๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลฯ(เบา)(รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๖๙,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๐๘๐	๑๙๖,๔๐๐	๑๙๘,๓๖๐	๑๙๙,๑๖๐	๑๔,๑๖๐	
๔๐	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลฯ(เบา)(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑	๑	๑๑๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๖,๗๒๐	๑๓๑,๘๘๐	๑๓๖,๙๖๐	๙,๗๖๐	
๔. กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																			
๔๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณูปโภคฯ (นักบริหารงานสาธารณูปโภคฯ)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑,๒๗๐	๑,๓๑๐	๑,๓๕๐	๕๑๘,๘๓๐	๕๒๐,๑๔๐	๕๒๓,๕๑๐	๔๒,๑๔๐	
๔๒	นักวิชาการสาธารณูปโภค	ปจ.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๔,๗๘๐	
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๐,๘๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๕,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๕๙,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๒,๑๖๐	
๔๕	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลฯ(เบา)(รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๙๓,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๐๘,๗๒๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๔,๒๘๐	๑๖,๗๘๐	
๔๖	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลฯ(เบา)(รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๗,๐๔๐	๑๓๒,๐๘๐	๙,๔๐๐	

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)			เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)															
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๒๐	๓๕,๒๒๐
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	-	-	๑	+	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๔๑,๖๘๐	-	๑	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๑,๔๘๐	๒๖๑,๔๘๐	๒๗๒,๐๔๐	๒๐,๑๔๐
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๓,๔๐๐	-	๑	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๓๖๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๕๕๐	๑๔,๕๕๐
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๖๖,๙๒๐	-	๑	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๗๓,๔๐๐	๑๘๐,๑๒๐	๑๘๗,๐๘๐	๑๓,๙๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป															
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)															
๕๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการและสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๒๐	๓๕,๒๒๐
๕๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
พนักงานจ้าง/ภารกิจ															
๕๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๑,๖๐๐	ว่าง
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)															
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
รวม			๕๕	๕๕			๕	๒				๒,๕๗๗,๐๑๕	๒,๕๘๐,๖๒๐	๒,๕๘๓,๗๖๓	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕															
รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งหมด															
งบประมาณรายจ่ายประจำปี															
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลูง องค์การบริหารส่วนตำบลลำน้อย

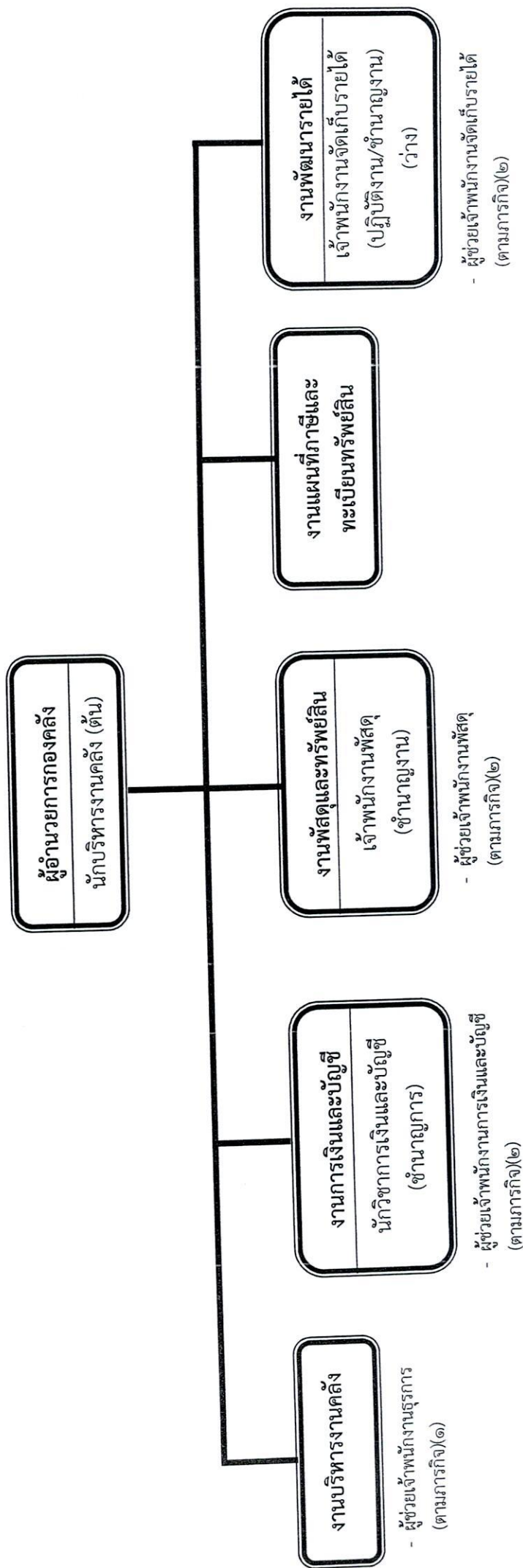


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง



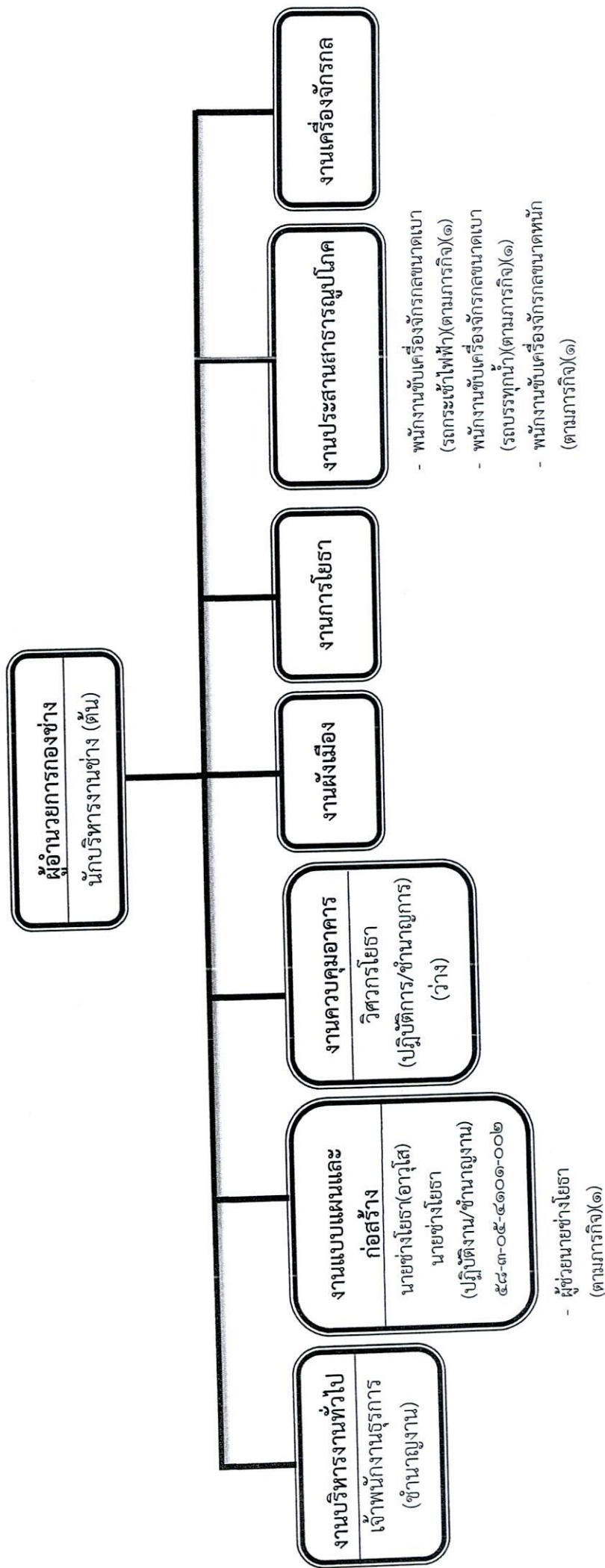
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ป.ง.	ช.ง.	อ.ว.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑			๕			๒			๘		๑๗

โครงสร้างองค์กร



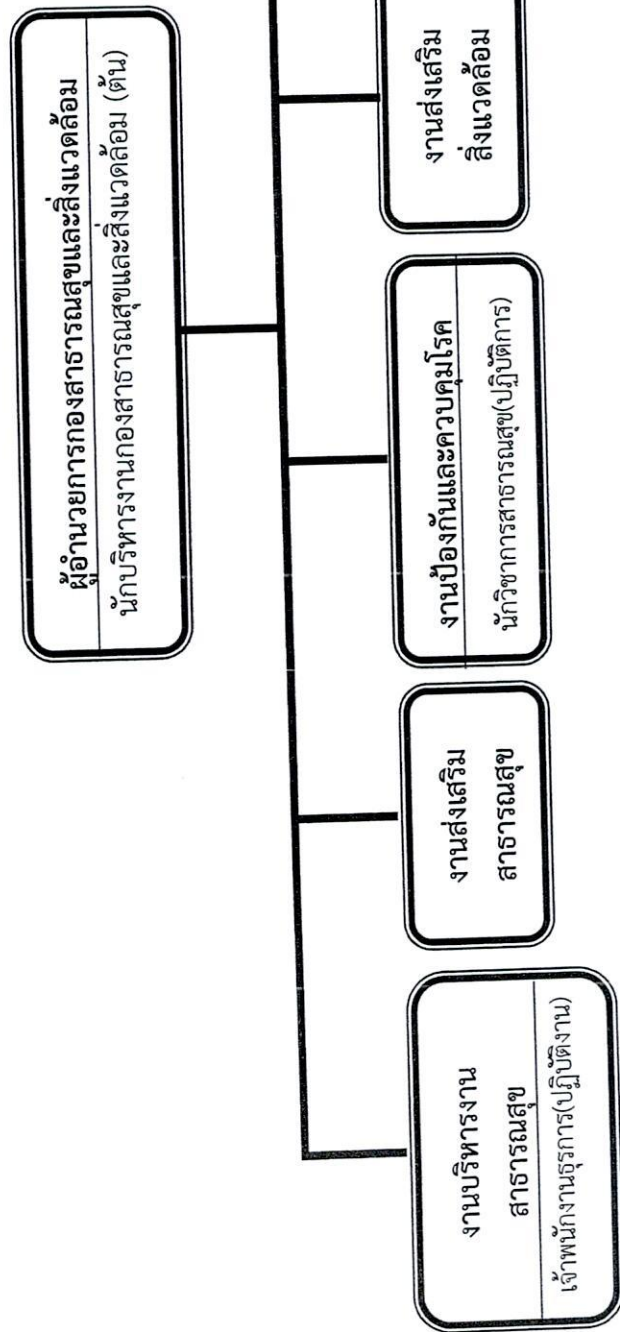
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อว.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑				๑		๑	๑				๗		๑๑

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อว.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			๑			๑	๑	๑		๔		๙

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

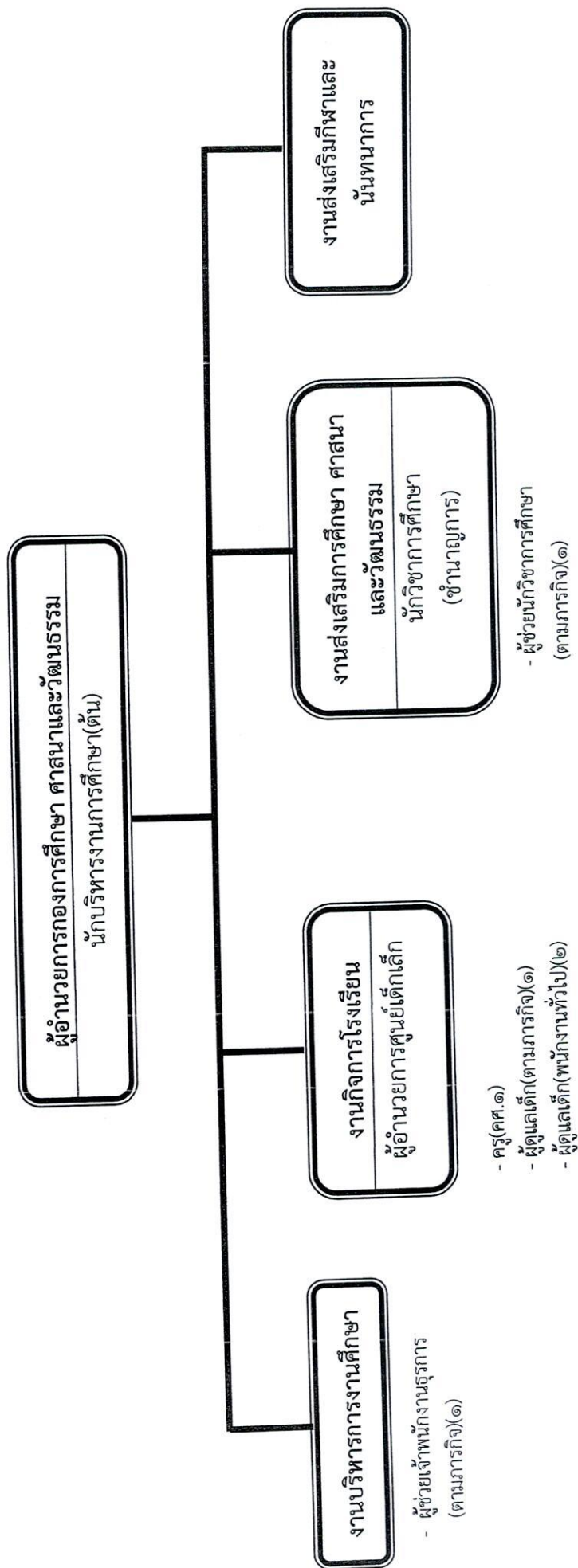


- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
(รถยนต์)(ตามภารกิจ)(๒)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
(ตามภารกิจ)(๑)

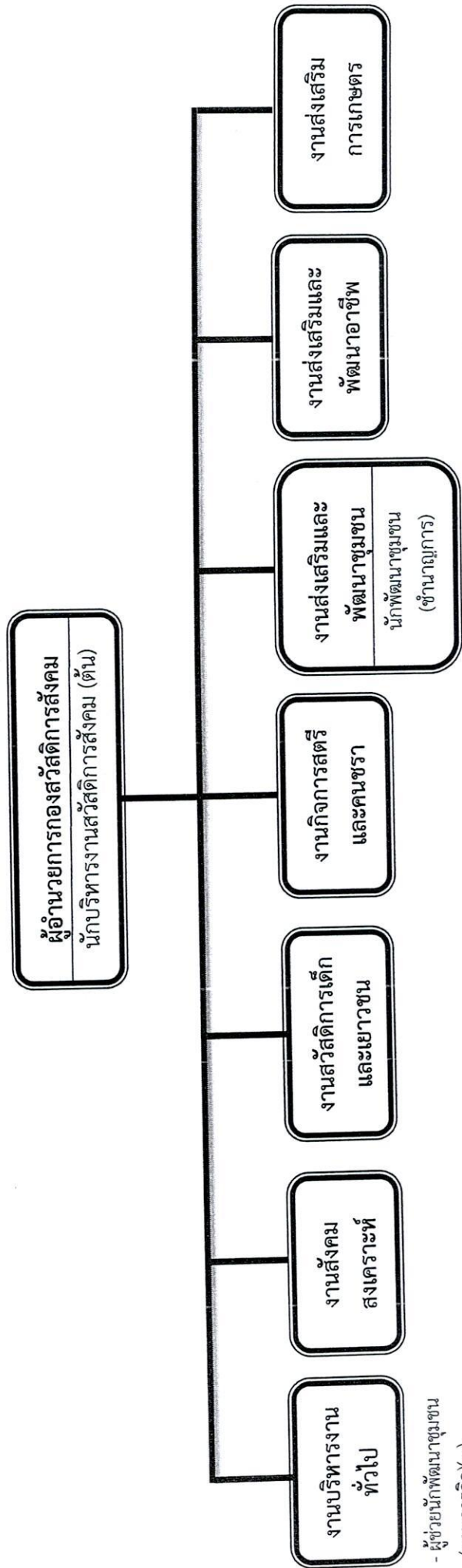
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ป.ก.	ช.ก.	อ.ว.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			๑			๑					๓		๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	คศ.๑	ชพ.	ปง.	ชง.	อว.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑				๑	๑						๓	๒	๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อว.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑				๑							๑		๓

บัญชีแสดงจัดคนลงอยู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลสูง อำเภอเมืองสตุล จังหวัดสตุล

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเจริญ เสน่ห์	ป.โท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๑๐๑,๗๖๐	๔๗,๓๘๐
๒	นายธายุท ถิ่นกนก	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔,๖๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑,๕๕๐
๑ สำนักงานปลัด(๑๑)												
๓	นางพรทิภา รอด	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๕,๖๗๒	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๔๐,๕๖๐
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป												
๔	จำเริญสมภพ พรหมวง	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๓,๐๐๐
๕	นางขวัญจิต ท้าะมวง	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๓,๗๒๐	-	-	๓๖,๓๑๐
๖	นางอริดา ไก่เต็น	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ชก.	๕๖,๕๖๐	-	-	๓๕,๐๘๐
๗	นายราชัน หวันชิตนาย	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักกร	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักกร	ชก.	๔๔,๕๖๐	-	-	๓๗,๔๑๐
๘	นายดาญท หล้าหาญ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกัน	ปง.	๕๕-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกัน	ปง.	๒๕,๖๖๐	-	-	๒๔,๗๓๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นางยวิดา เตศิริกุล	ป.ตรี	-	ผช.นักจัดการทั่วไป	-	-	ผช.นักจัดการทั่วไป	-	๒๔,๖๘๐	-	-	๒๐,๑๕๐
๑๐	นางวรรณ อีสิต	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๒๐,๑๕๐	-	-	๑๖,๕๑๐
๑๑	น.ส.กวนจิตต้า สัญญา	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๘,๕๕๐	-	-	๑๕,๘๒๐
๑๒	นายชูจิต ยะจะ	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ป้องกัน	-	-	ผช.จพง.ป้องกัน	-	๑๖,๒๐๐	-	-	๑๓,๕๐๐
๑๓	นายอัมรินทร์ หมดดาเร	ปวส.	-	พม.จ.บรรณคดี (ส่วนกลาง)	-	-	พม.จ.บรรณคดี (ส่วนกลาง)	-	๑๘,๕๖๐	-	-	๑๕,๓๖๐
๑๔	นายนิวัฒน์ อีสิต	ปวช.	-	พม.จ.บรรณคดี (ผู้ช่วย)	-	-	พม.จ.บรรณคดี (ผู้ช่วย)	-	๑๔,๐๒๐	-	๑๔,๑๕๐	๑๑,๖๕๐
๑๕	นายสามารถ เสน่ประโก	ม.๖	-	พม.จ.บรรณคดี (ผู้ช่วย)	-	-	พม.จ.บรรณคดี (ผู้ช่วย)	-	๑๗,๖๐๐	-	-	๑๔,๓๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑.๒ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน													
๑๖	นายรัฐศาสตร์ ลาวัณ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๔๓๕,๗๒๐	-	-	๓๖,๓๑๐	
๑๗	นางอรุณี พลหัน	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๓,๐๐๐	
๑๘	นางอติยา หลงหัน	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ชง.	๓๔๑,๑๖๐	-	-	๒๘,๔๓๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๙	น.ส.ยวดี ยากะจิ	ป.ตรี	-	ผช.นัก.วิเคราะห์ฯ	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	๒๗๖,๑๒๐	-	-	๒๓,๐๑๐	
๒. กองคลัง (๐๔)													
๒๐	นางจันทรา ทองคำ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๐๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๐๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๐,๙๐๐	
๒๑	นางมณี เสนิวาส์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๓๔,๖๘๐	
๒๒	นางสิริวิมล ระวีรักษ์	ป.โท	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๒๖,๔๘๐	-	-	๓๕,๕๔๐	
๒๓	-	-	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๔	น.ส.สุวรรณี สลิมน	ป.ตรี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๒๑๒,๔๐๐	-	-	๑๗,๗๐๐	
๒๕	นายณมณพอล บุญชื่น	ป.ตรี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๒๑๐,๒๔๐	-	-	๑๗,๕๒๐	
๒๖	นายสุพงษ์ หลั่งจิ	ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๔๔,๑๒๐	-	๑๕,๓๐๐	๑๒,๐๑๐	
๒๗	นางอินเธิ์ สลิมน	ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๖,๓๔๐	
๒๘	น.ส.สิริยา สังขาว	ป.ตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๖๖,๙๒๐	-	-	๑๓,๙๑๐	
๒๙	นางนุศรา หวันจินดา	ป.ตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๘๔,๓๒๐	-	-	๑๕,๓๖๐	
๓๐	นายอภิมานต์ ยังสมัน	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๐,๖๐๐	-	๘,๘๒๐	๑๒,๕๕๐	

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓. กองช่าง (๐๕)												
๓๑	นางดวงรัตน์ แซ่เจา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒,๘๙๐
๓๒	นายประวิทย์ พูลภักดิ์	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๒๘,๕๖๐
๓๓	น.ส.จุฬารัตน์ รังสิโยภรณ์	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๙,๘๘๐	-	-	๒๗,๔๙๐
๓๔	ว่าง	-	๕๘-๓-๐๕-๓๗๑๐-๐๐๑	วิศวกรโยธา		๕๘-๓-๐๕-๓๗๑๐-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๓๕	ว่าง	-	๕๘-๓-๐๖-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก/ชง	๕๘-๓-๐๖-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๖	ว่าที่รต.หญิงศิริกร ศรีอินทรสุทธิ์	ป.ตรี	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	๑๔๘,๓๒๐	-	๑๑,๑๐๐	๑๒,๓๖๐
๓๗	นายสุรชัย สว่างโคก	ป.-๖	-	พ.นง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล	-	-	พ.นง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล	-	๑๑๗,๑๒๐	-	๒๔,๐๐๐	๙,๗๖๐
๓๘	นายเจษฎา ล่ามัย	ป.ตรี	-	พ.นง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล	-	-	พ.นง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล	-	๑๖๙,๕๖๐	-	-	๑๔,๑๓๐
๓๙	นายสมชาย เละสัน	ม.๓	-	พ.นง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	-	-	พ.นง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	-	๑๙๖,๔๔๐	-	-	๑๖,๓๗๐
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๔๐	นายทรงพล สารบัญญัติ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผ.สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙,๖๓๐
๔๑	น.ส.สุวรรณา รอดตุ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๑๘,๕๖๐
๔๒	นางโรธาน่า ปากบารา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๕๘-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๕,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๓	นายสมชาย ใบกาเด็น	ปวส.	-	ผ.ช.พ.ง.ธุรการ	-	-	ผ.ช.พ.ง.ธุรการ	-	๑๔๕,๙๒๐	-	๑๓,๕๐๐	๑๒,๑๖๐
๔๔	นายสามารถ เละลม	ม.๖	-	พ.นง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล	-	-	พ.นง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล	-	๒๐๑,๓๖๐	-	-	๑๖,๗๘๐
๔๕	นายสุวรรณ แก้วโสภา	ป.๖	-	พ.นง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล	-	-	พ.นง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๙,๔๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕. กองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)											
๔๖	นางสาวฟาติมา รักสัตย์	๕๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๔,๓๒๐	๓๕,๒๒๐
๔๗	นายกุสุมาแอล สดอหลง	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	๒๒,๐๘๐	๓๑,๘๘๐
๔๘	น.ส.ชาพรอ หลั่งจี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๐	ครู	คศ. ๑	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๙	น.ส.ณัฏฐิพัทธ์ จันทรี	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๔๑,๖๘๐	-	-	๒๐,๑๔๐
๕๐	นางไสนุน นาฮุดา	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๗๓,๔๐๐	-	-	๑๔,๔๕๐
๕๑	นางชญาภาวระห์ กรกะสี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๖,๕๒๐	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๒	นางญานันดา มินยี่	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๓	นางรอนยา ภาสา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)											
๕๔	นายชัยยุทธ จิตต์ภักดี	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ต้น	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕,๒๒๐
๕๕	นางณัฐกานต์ นิไตร	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๓๕,๒๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๖	ว่าง	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๗)											
๕๗	ว่าง	๕๘-๓-๐๗-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป/ชก	๕๘-๓-๐๗-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป/ชก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้วยความรู้ทั่วไปในการการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์กรบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง 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 จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุงและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง 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

คำรับรองคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุง

ขอรับรองว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงฉบับนี้ ได้ผ่านมติของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงแล้ว

(ลงชื่อ) สุจิต ยามาสา ประธานคณะกรรมการ
(นายสุจิต ยามาสา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุง

(ลงชื่อ) จริญ เส้นหลิះ คณะทำงาน
(นายจริญ เส้นหลิះ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุง

(ลงชื่อ) ธรายุทธ ถิ่นกาแบง คณะทำงาน
(นายธรายุทธ ถิ่นกาแบง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุง

(ลงชื่อ) ดวงรัตน์ แซ่เจา คณะทำงาน
(นางดวงรัตน์ แซ่เจา)
ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ) จันทิรา ทองคำ คณะทำงาน
(นางจันทิรา ทองคำ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) ทรงพล สารบุญ คณะทำงาน
(นายทรงพล สารบุญ)
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(ลงชื่อ) ฟาติมา รักสัตย์ คณะทำงาน
(นางสาวฟาติมา รักสัตย์)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(ลงชื่อ) ชัยยุทธ จิตต์ภักดี คณะทำงาน
(นายชัยยุทธ จิตต์ภักดี)
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

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

(ลงชื่อ) สมภพ พรหมดวง ผู้ช่วยเลขานุการ
(จ.อ.สมภพ พรหมดวง)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(ลงชื่อ) อารีตา ไบกาเด็น ผู้ช่วยเลขานุการ
(นางอารีตา ไบกาเด็น)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

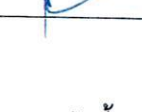
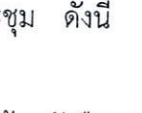
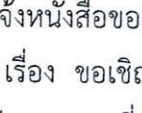
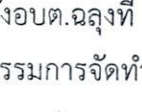
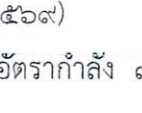
ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุจริต ยามาสา	นายกอบต.ฉลุง		
๒	นายจรัญ เส้นหลิ๊ะ	ปลัดอบต.ฉลุง		
๓	นายธราวุธ ถิ่นกาแบง	รองปลัดอบต.ฉลุง		
๔	นางพรทิภา รอเกต	หัวหน้าสำนักปลัด		
๕	นางจันทิรา ทองคำ	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๖	นางดวงรัตน์ แซ่เจา	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๗	นายทรงพล สารบุญ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ		
๘	นายกุสุมแอล สดอหลง	นักวิชาการศึกษารักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		
๙	นายชัยยุทธ จิตต์ภักดี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๑๐	จ.อ.สมภพ พรหมดวง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป		
๑๑	นางอาริตา ไบกาเด็น	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาการประชุมประธานกล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง แจ้งที่ประชุมทราบ

นายกอบต.ฉลุง

(นายสุจริต ยามาสา)

สำนักปลัดอบต.ฉลุง งานการเจ้าหน้าที่แจ้งหนังสือขอเชิญประชุมตามบันทึกข้อความลงวันที่ ๒๖ มิ.ย. ๒๕๖๖ เรื่อง ขอเชิญประชุม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามคำสั่งอบต.ฉลุงที่ ๓๑๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ พ.ค. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ปลัดอบต.ฉลุง

(นายจรัญ เส้นหลิ๊ะ)

นักทรัพยากรบุคคล

(นางอาริตา ไบกาเด็น)

ขอให้ ฝ่ายเลขาฯ ชี้แจงรายละเอียดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารตำบลฉลุง สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังจาก

หน่วยงานที่มีพื้นที่ใกล้เคียงและอบต.ที่จำนวนหมู่บ้านใกล้เคียง จำนวน ๓ แห่ง ดังนี้

๑.อบต.บ้านควน พื้นที่ใกล้เคียง

๒.อบต.ควนโพธิ์ พื้นที่ใกล้เคียง

๓.อบต.ละงู หมู่บ้านใกล้เคียง

เพื่อใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด
เรื่อง รับรองรายงานการประชุมที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๒

ระเบียบวาระที่ ๓

ปลัดอบต.ฉลุง

(นายจรัญ เส้นหลิ้ง)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นางพรทิภา รอกเกต)

เรื่อง เพื่อพิจารณา

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง สำนักปลัดงานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) อยากทราบค่าใช้จ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง ฯ ที่ผ่านมา

ขอให้ฝ่ายเลขานุการ ชี้แจง

สำหรับภาระค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขณะนี้อยู่ที่ร้อยละ ๓๑.๔๙ ภาระค่าใช้จ่ายจริงอยู่ที่ร้อยละ ๓๐ ซึ่งตามพ.ร.บ. บริหารงานบุคคลฯ ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

ตามที่สำนักปลัด แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายการวิเคราะห์ตำแหน่ง ค่างาน ปริมาณเพื่อกำหนดในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ให้เหมาะสมกับปริมาณงานตามที่แจ้งให้ทุกกองทราบแล้วนั้น

หากกำหนดตำแหน่งเพิ่มอาจกระทบความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลในอนาคต ถ้าส่วนราชการใดต้องการอัตราค่าจ้างเพิ่มให้ปรับเกลี่ยตำแหน่งเดิมให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบก่อน เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายขององค์กร

ปลัดอบต.ฉลุง

(นายจรัญ เส้นหลิ้ง)

ที่ประชุม

ปลัดอบต.ฉลุง

(นายจรัญ เส้นหลิ้ง)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นางพรทิภา รอกเกต)

รับทราบ

ขอให้หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการกอง เสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุมเกี่ยวกับการเสนอตำแหน่งเพิ่มหรือลดและตรวจสอบอัตราค่าจ้างเพื่อพิจารณาแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มคะ ยืนยันตามแผนอัตราค่าจ้างเดิม ปรับเกลี่ยอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ให้รับผิดชอบงานอื่น ๆ ที่มอบหมาย

นายกอบต.ฉลุง
(นายสุจริต ยามาสา)

ผู้บริหารมีนโยบายจะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นนโยบายหลัก ซึ่งประชาชนยังต้องการงานบริการ ด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เช่น ถนนภายในหมู่บ้าน ให้มีทุกหมู่บ้าน ครอบคลุม ทุกซอยในหมู่บ้าน ปรับปรุง ซ่อมแซม อีกทั้งผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนา ผลักดันให้ อบต.ฉลุง เป็นแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งปัจจุบันยังต้องการงบประมาณสนับสนุน จากหน่วยงานอื่น ซึ่งต้องใช้บุคลากรด้านงานช่างความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงาน ซึ่งกองช่างรายงานว่ายังขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นางดวงรัตน์ แซ่เจา)

กองช่างมีบุคลากรในสังกัด จำนวน ๙ คน แยกเป็น
พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ คน
พนักงานจ้าง จำนวน ๔ คน

แยกเป็นตำแหน่งทางวิชาชีพด้านช่าง จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้
พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๒. นายช่างโยธาอาวุโส
๓. วิศวกรโยธา (ว่าง)
๔. นายช่างไฟฟ้า (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา

อบต.ฉลุง มีพื้นที่รับผิดชอบ ๑๔ หมู่บ้าน และจำนวนบุคลากรใน สังกัดกองช่างมีพร้อมปฏิบัติงานจริง ๒ อัตรา เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างจำนวน ๒ อัตรา มีภารกิจงานเพิ่มขึ้นแต่ยังขาด บุคลากรที่รับผิดชอบงานช่างและไม่เพียงพอต่อภารกิจงาน

ตำแหน่งวิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นตำแหน่งว่างและ รายงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหา

ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เป็นตำแหน่งว่าง แต่ เนื่องจากกองช่างมีความต้องการบุคลากรงานด้านโยธา เพื่อออกแบบ สสำรวจ ประเมินราคา จึงขอยุบเลิกตำแหน่งนายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ขอกำหนดเพิ่มเป็นตำแหน่งนายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพื่อเป็น การลดภาระค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล และได้คำนวณ วิเคราะห์ ปริมาณ ให้กับงานการหน้าที่เรียบร้อยแล้ว

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นางจันทิรา ทองคำ)
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ
(นายทรงพล สารบุญ)

ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ ยืนยันตามแผนอัตรากำลังเดิม

ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ ยืนยันตามแผนอัตรากำลังเดิม

ปลัดอบต.ฉลุง
(นายจรัญ เส้นหลิ)

นักทรัพยากรบุคคล
(นางอารีตา ไบกาเด็น)

รก.ผอ.กองการศึกษาฯ
(นายกุสุมแอล สดอหลง)
กองสวัสดิการสังคม
(นายชัยยุทธ จิตต์ภักดิ์)
ปลัดอบต.ฉลุง
(นายจรัญ เส้นหลิ)

นายกอบต.ฉลุง
(นายสุจิริต ยามาสา)
มติที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๔
นายกอบต.ฉลุง
(นายสุจิริต ยามาสา)

สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการกำหนด
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา
ขอให้ฝ่ายเลขฯ ชี้แจง

เนื่องจากมีหนังสือสั่งการฯ ให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฯ ซึ่งเป็นตำแหน่งบริหารของศูนย์ โดยไม่ต้อง
คิดภาระค่าใช้จ่าย เนื่องจากตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ประเภทครู
ต้องได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมฯ ทำให้ไม่เกิดภาระค่าใช้จ่าย
ขององค์กร

ขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามที่ฝ่าย
เลขานุการ ชี้แจง
ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ ยืนยันตามแผนอัตรากำลังเดิม

สรุปตามที่ประชุมเสนอมา ดังนี้
กองช่าง ขอยุบเลิกและกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
ยุบเลิก ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ทั้งสองตำแหน่งไม่กระทบภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล
ตามที่ปลัดอบต.ฉลุง สรุปมา ส่วนราชการ/กองใดที่
จะเสนอต่อที่ประชุมอีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุม
รับทราบ/เห็นชอบมีมติเป็นเอกฉันท์
เรื่อง อื่น ๆ
ใครมีอะไรที่จะเสนอต่อที่ประชุมอีกหรือไม่
ไม่มี/ขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางพรทิภา รอดเกต)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสุจิริต ยามาสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐-๗๔๗๕-๐๗๙๗
ที่ สด ๗๒๑๐๑/๖๓๕ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสูง

๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสืออำเภอเมืองสตูลที่ สด ๐๐๒๓.๒/ว ๑๓๗๕ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ข้อเท็จจริง

ด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ มีความประสงค์ดำเนินจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ฯ ฉบับเดิมครบรอบกำหนดและให้ทันบังคับใช้ ภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

๓. ขอระเบียบ/กฎหมาย

- พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ตามหนังสืออำเภอเมืองสตูล ที่ สด ๐๐๒๓.๒/ว ๑๓๗๕ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประธานกรรมการ
ปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรรมการ
หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	กรรมการ
หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ดังกล่าวข้างต้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอเสนอบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการฯ รายละเอียดปรากฏตามคำสั่งที่นำเสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางอารีตา ใบกาเด็น)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

จ.อ.

(สมภพ พรหมดวง)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดฯ☐ เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา☐ ความเห็นอื่นๆ

(นางพรทิภา รอกेत)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล☒ เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา *เก็บใบสมัครและใบสมัครแล้ว ส่งให้ อบ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘*☐ ความเห็นอื่น ๆ *เห็นชอบแล้ว ไม่ไปสมัคร*

(นายจรัญ เส้นหล้า)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

25 พ.ค. 2566

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล☒ ทราบ☒ อนุมัติ/ดำเนินการ☐ ไม่อนุมัติ☐ ความเห็นอื่นๆ

(นายสุจริต ยามาสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลู่

ที่ ๓๑๕/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย บุคคล และตำแหน่งดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลู่	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลู่	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลู่	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๖. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุจิต ยามาสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลู่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐๗๕-๗๕๐๗๙๗

ที่ สด ๗๒๑๐๑/

วันที่ ๒๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน ปลัดอบต.ฉลุง,รองปลัด,หัวหน้าสำนักปลัด,ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง

ด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง จะดำเนินการพิจารณาทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และยุบเลิกตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ฯ ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งอบต.ฉลุงที่ ๓๑๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลังจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ในวันจันทร์ ที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสุจิต ยามาสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

แจ้งท้าย

สำนักปลัด.....

กองคลัง..... ๒๗/๖/๖๖

กองช่าง..... 26/6/66

กองสาธารณสุข..... 26-06-66

กองการไฟฟ้า..... 26-06-66

กองสวัสดิการสังคม..... 27/6/66



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลู่ งานการเจ้าหน้าที่

ที่ สต ๗๒๑๐๑/

วันที่ ๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลู่

๑. เรื่องเดิม

ตามที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลู่ งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่ และควบคุมงบประมาณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสตูล (ก.อบต.จังหวัดสตูล) มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๘ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

๓. ขอกฎหมาย

ตามหนังสือที่ สต ๐๐๒๓.๒/ว ๔๓๐๗ ลว. ๕ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางอาริตา ไบกาเด็น)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

จ.อ.

(สมภพ พรหมดวง)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

→๖๓๗

(นายสุจิริต ยามาสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลู่

(นางพรทิภา รอกัด)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายเจริญ เลื่อนหิยะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลู่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลู่

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสตูล มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๘ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่ เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุจิต ยามаса)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลู่