



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโล๊ะ  
อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละได้ สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ สามารถคาดคะเน ได้ว่าในอนาคต ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบลต้นหยงลูโละ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากร ทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

บัดนี้ ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับเดิม) ในรอบประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับใหม่) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๔ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
- ๔.๑ สภาพปัญหาพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
- ๔.๒ ความต้องการของประชาชน	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
- ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ	๑๖
- ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๘
- ๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีขนาดเดียวกัน	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๔๕
ภาคผนวก	๔๖

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลุโละจัดทำ แผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต. จังหวัดปัตตานี) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลุโละ วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลุโละ จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต. จังหวัดปัตตานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ ซึ่งมี นายองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตาม ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถ รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบ คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงาน แบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุง กระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยแบ่งตามรายด้าน ดังนี้

### ๔.๑ สภาพปัญหาพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<b>๑.๑ ถนนและระบบจราจร</b> - ผิวถนนชำรุด - บางเส้นทางไม่มีถนน	- ปรับปรุงผิวถนน - บุกเบิก ก่อสร้าง ถนนสายใหม่
<b>๑.๒ ระบายน้ำ, ทางน้ำ, ลำคลอง</b> - ไม่มีระบายน้ำในพื้นที่สาธารณะ - ไม่มีระบายน้ำในพื้นที่ส่วนบุคคล - ระบายน้ำไม่มีฝापิด - ฝापิดระบายน้ำชำรุด - ฝापิดระบายน้ำถูกขโมย	- ก่อสร้างระบายน้ำ/ขุดทางน้ำ - ขออนุญาตเจ้าของที่ดิน ในการทำทางน้ำ - เพิ่มเติมฝापิดระบายน้ำ - ซ่อมแซมฝापิดระบายน้ำ - เพิ่มการเฝ้าระวัง
<b>๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะ</b> - ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ	- เพิ่มเติมไฟฟ้าสาธารณะบริเวณที่ยังไม่เพียงพอ
<b>๑.๔ น้ำประปา</b> - น้ำประปาไม่ทั่วถึง/แรงดันน้ำต่ำ - น้ำประปามีกลิ่นสนิม	- ปรับปรุงท่อเมน และระบบส่งน้ำ - ปรับปรุงระบบกรองน้ำ และท่อส่งน้ำ

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<b>๒.๑ ปัญหาความยากจนของประชาชนในพื้นที่</b> - ปัญหาการว่างงาน	- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ส่งเสริมสินค้าชุมชน - จัดตั้งร้านค้าชุมชน - ส่งเสริมการศึกษาพัฒนาทักษะด้านอาชีพ
<b>๒.๒ สถานที่ท่องเที่ยว</b> - การพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว	- จัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว - ปรับปรุงโบราณสถาน

## ๓. ด้านสังคม

ปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<b>๓.๑ การนันทนาการและการกีฬา</b> - ยังไม่มีศูนย์ออกกำลังกาย - ขาดอุปกรณ์ออกกำลังกายประเภทต่างๆ - สนามกีฬายังไม่ได้มาตรฐาน	- ก่อสร้างสถานที่ออกกำลังกายประจำชุมชน - จัดหาอุปกรณ์การออกกำลังกายประเภทต่างๆ - ปรับปรุงก่อสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
<b>๓.๒ การช่วยเหลือประชาชน</b> - การช่วยเหลือ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ยังไม่ทั่วถึง	- เพิ่มการลงพื้นที่ให้มากขึ้น
<b>๓.๓ ปัญหาความมั่นคงปลอดภัย</b> - ภัยจากการก่อความไม่สงบสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	- ติดตั้งกล้องวงจรปิดเพิ่มเติม
<b>๓.๔ ปัญหายาเสพติด</b> - การแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างรุนแรง  - ภัยจากการมั่วสุมของวัยรุ่นและการก่ออาชญากรรมของวัยรุ่นที่ติดยาเสพติด	- ส่งเสริมการให้ความรู้ด้านยาเสพติด - จัดกิจกรรมอบรมด้านศาสนา จริยธรรม - ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย เล่นกีฬา - ควบคุมดูแลไม่ให้เกิดการมั่วสุมของกลุ่มวัยรุ่น

## ๔. ด้านการบริหารจัดการ

ปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<b>๔.๑ อาคารสำนักงาน</b> - สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้นยางลูโลหะ สถานที่คับแคบ - สถานที่สำหรับเก็บเอกสารไม่เพียงพอ	- ก่อสร้างอาคารสำนักงานเพิ่มเติม  - จัดระเบียบการจัดเก็บเอกสาร
<b>๔.๒ เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน</b> - ขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ - เครื่องมือเครื่องใช้สูญหาย	- จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติม - ควบคุมการใช้เครื่องมือ/วัสดุสำนักงาน

## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<b>๕.๑ สภาพภูมิทัศน์</b> - ภูมิทัศน์ไม่สวยงาม ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย - ปัญหาการเลี้ยงสัตว์ริมถนน	- ปรับปรุงภูมิทัศน์ริมถนน - ให้ความรู้แก่ประชาชนเรื่องการเลี้ยงสัตว์ - ตักเตือน/ปรับ ผู้ที่เลี้ยงสัตว์ในที่สาธารณะ

## ๖. ด้านการสาธารณสุข

ปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<b>๖.๑ สุขภาพอนามัย</b> - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ  - สถานประกอบการร้านอาหารไม่สะอาด  - พื้นที่ตลาดหลังการขาย ไม่สะอาด ไม่เรียบร้อย	- เผื่อระวังการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ - ทำลายแหล่งเชื้อโรคที่อาจก่อให้เกิดโรคระบาด - รักษาความสะอาดและสุขอนามัยชุมชน - ให้ความรู้แก่ประชาชนในการดูแลป้องกันตนเองจากโรคติดต่อ  - จัดกิจกรรมอบรมสุขาภิบาลอาหารให้แก่ผู้ประกอบการร้านอาหาร - ตรวจสอบควบคุมมาตรฐานด้านสุขอนามัยร้านอาหาร - เพิ่มประสิทธิภาพในการเก็บขยะมูลฝอยของโรงงาน - ออกมาตรการควบคุมดูแลไม่ให้เกิดการทิ้งขยะในที่สาธารณะ
<b>๖.๒ การรักษาความสะอาด</b> - ประชาชนทิ้งขยะในที่สาธารณะ  - ไม่ได้มีการคัดแยกขยะ  - ปัญหาการปล่อยสิ่งปฏิกูลลงน้ำ	- รณรงค์ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ไม่ทิ้งขยะในที่สาธารณะ - ส่งเสริมระบบคัดแยกขยะ - ควรมีการตรวจสอบควบคุมดูแล - ส่งเสริมการจัดทำถังขยะเปียกครัวเรือน - ควรมีการจัดทำระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย

## ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<b>๗.๑ การศึกษา</b> - เยาวชนขาดการศึกษา	- ส่งเสริมการศึกษาให้แก่เยาวชนในพื้นที่
<b>๗.๒ ศาสนาศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น</b> - อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี  - การส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา	- อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้ - ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา

## ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

จากการจัดทำเวทีชาวบ้านเพื่อรับทราบความต้องการของประชาชนในพื้นที่ อบต. มีความต้องการด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ให้ทำการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง ได้แก่ ถนน คูระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน ใช้งานได้ตลอดทุกฤดูกาล

๒. ให้มีไฟฟ้า และระบบแสงสว่างทุกพื้นที่

๓. ให้มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม/งาน อย่างทั่วถึง

๔. ให้มีน้ำประปาใช้อุปโภค บริโภค ได้ตลอดปี มีน้ำที่สะอาด

๕. ทำให้ชุมชนมีความเป็นระเบียบ น่าอยู่น่าอาศัย ไม่มีมลพิษ

๖. ทำให้ประชาชนมีอาชีพเสริม มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

๗. ให้ความรู้ในด้านทักษะการประกอบอาชีพ

๘. สนับสนุนเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

๙. จัดตลาดเพื่อรองรับผลิตภัณฑ์ในชุมชน

๑๐. ให้การสนับสนุนการท่องเที่ยวในพื้นที่มากขึ้น

๑๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ให้ดีขึ้น

๑๒. ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนต่าติกา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑๓. ให้มีการส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

๑๔. ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา

๑๕. ให้มีสถานที่ออกกำลังกาย

๑๖. ให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑๗. เยาวชนในหมู่บ้านใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ไม่มั่วสุมยาเสพติด

๑๘. ให้มีการดูแลด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ คนพิการ แม่และเด็ก

๑๙. ให้มีการสงเคราะห์คนชรา คนพิการ เด็กกำพร้า

๒๐. การเอาใจใส่สุขภาพ เพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ

๒๑. ส่งเสริมเรื่องความสะอาด การทิ้งขยะในที่สาธารณะ

๒๒. ต่อด้านการทุจริต คอร์รัปชั่น ของนักรการเมือง

๒๓. การใช้งบประมาณให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด

๒๔. การให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เห็นแก่พวกพ้อง

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นยางลูไล่นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลต้นยางลูไล่ว่า “มีน้ำไหล ไฟสว่าง ทนทางสะดวก สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ เศรษฐกิจดี มีความรู้ทันสมัย ส่งเสริมการท่องเที่ยว” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลต้นยางลูไลจะเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลต้นยางลูไล ได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ปัญหาความยากจน**

- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากรมีคุณภาพมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

- พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- เพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

- ประชาชนและชุมชนมีความเข้มแข็ง และพึ่งตนเองได้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการกีฬาและการท่องเที่ยวที่ดี**

- ประชาชนเห็นความสำคัญของการเล่นกีฬา และนันทนาการเพื่อสุขภาพ และแก้ไขปัญหาสุขภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี**

- องค์กรมีระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการได้มาตรฐาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข**

- ชุมชนมีระบบการจัดการภัยที่เข้มแข็ง และประชาชนได้รับความช่วยเหลือได้

ทันทั่วทั้งที่

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ ได้กำหนดภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยกำหนดภารกิจเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (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) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้น้ำและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการของสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นภารกิจที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลุโละได้อย่างเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ทั้งนี้ในการดำเนินภารกิจดังกล่าว ได้คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลุโละ

**หมายเหตุ**

- มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒
- มาตรา ๑๖ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงสุโละ วิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

### ภารกิจหลัก

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ

๓. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๕. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ให้ความรู้ได้รับการศึกษา

๘. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๙. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๑๐. การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่นๆ

๑๑. การสาธารณสุขการ

๑๒. การควบคุมอาคาร และผังเมือง

๑๓. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๑๔. การส่งเสริมการกีฬา

๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๑๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

### ภารกิจรอง

๑. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานพักผ่อนหย่อนใจ

๔. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๕. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๖. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๘. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๙. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

๑๐. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลูโละ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวน อัตรากำลังครุองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน อัตรากำลังจ้างตามภารกิจจำนวน อัตรากำลังจ้างทั่วไปจำนวน อัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๒ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลูโละมีส่วนราชการที่ยังไม่ครบตามหลักเกณฑ์โครงสร้างส่วนราชการ จึงต้องมีการกำหนดกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สามารถแก้ไข้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลูโละได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตัวอย่าง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมิน สถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์การ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหานั้น

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกของหน่วยงานที่เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งหน่วยงานจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารงาน ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง


**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลูโละ**


<b>จุดแข็ง S</b>	<b>จุดอ่อน W</b>
<p>๑. บุคลากรส่วนใหญ่ มีบ้านพักอาศัย ไม่ไกลจากสำนักงาน ทำให้ไม่เสียเวลาในการเดินทางมาทำงาน</p> <p>๒. มีบุคลากรที่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้ง่ายในการติดต่อประสานงานกับคนในพื้นที่</p> <p>๓. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถใช้ภาษาถิ่น(ภาษามลายู) ได้ ทำให้สะดวกในการติดต่อสื่อสารกับประชาชนในพื้นที่</p> <p>๔. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ และ ความก้าวหน้าของบุคลากร</p>	<p>๑. บุคลากรบางคนไม่สามารถใช้ภาษาถิ่น (ภาษามลายู) ได้ ทำให้มีปัญหาในการสื่อสาร</p> <p>๒. บุคลากรขาดการอบรมทักษะหน้าที่การปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ขาดการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ</p> <p>๔. บุคลากรขาดความร่วมมือและสนใจในกิจกรรมของ อบต. อย่างจริงจัง</p>
<b>โอกาส O</b>	<b>อุปสรรค T</b>
<p>๑. บุคลากรส่วนใหญ่ ทำงานมานานแล้ว ทำให้มีความคุ้นชินกับประชาชน และพื้นที่ในเขต อบต.</p> <p>๒. บุคลากรมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>๓. มีหน่วยงาน ศอ.บต. คอยช่วยเหลือในด้านต่างๆ ขององค์กร</p>	<p>๑. งบประมาณของ อบต. มีไม่มากพอในการดำเนินการตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่</p> <p>๒. มีข้อจำกัดเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพ เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด ทำให้ไม่มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายให้บุคลากรในองค์กรสามารถโดดขึ้นได้</p> <p>๓. ปัญหาความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นอุปสรรคในการรับโอนบุคลากร เนื่องจากคนนอกพื้นที่ จะไม่กล้ามาทำงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้</p>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัด อบต. ระดับกลาง รองปลัด อบต. ระดับต้น	ปลัด อบต. ระดับกลาง รองปลัด อบต. ระดับต้น	
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานนโยบายและแผนงาน</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีและ ผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul>	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานนโยบายและแผนงาน</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีและ ผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul>	
<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานบำเหน็จบำนาญ</li> </ul>	<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานบำเหน็จบำนาญ</li> </ul>	
<b>๓. กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานควบคุมอาคาร</li> <li>- งานสาธารณสุขโรค</li> <li>- งานผังเมือง</li> </ul>	<b>๓. กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานควบคุมอาคาร</li> <li>- งานสาธารณสุขโรค</li> <li>- งานผังเมือง</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานสาธารณสุข</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> </ul>	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานสาธารณสุข</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> </ul>	
<b>๕. กองการศึกษา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> </ul>	<b>๕. กองการศึกษา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> </ul>	
<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน </li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงสุโละ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ จึงได้มีการนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงสุโละ อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		๑	๑	๑	๑	-	-	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างเดิม ตัดโอนไปกองการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โครงสร้างส่วนราชการ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-๑</b>			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		<b>กองคลัง (๐๔)</b>						
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอนไปกองการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โครงสร้างส่วนราชการ ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์โครงสร้างฯ
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								กำหนดเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์โครงสร้างฯ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>						
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์โครงสร้างฯ
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ตัดโอนจากกองคลัง เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โครงสร้างส่วนราชการ
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ตัดโอนจากสำนักปลัด อบต. เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โครงสร้างส่วนราชการ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต่อ)</b>						
<b>-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นหยงลูโละ</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค. ๖๖ *
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
<b>-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกรือเซะ</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค. ๖๖ *
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>+๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมพนักงานและลูกจ้างทั้งหมด</b>	<b>๔๖</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๒</b>	<b>+๘-๒</b>			

\* หมายเหตุ : การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

## ๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีขนาดเดียวกัน

ประเด็น	องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ	องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม
๑. ขนาด	สามัญ	สามัญ
๒. โครงสร้างอัตรากำลัง	ปลัด อบต. ระดับกลาง รองปลัด อบต. ระดับต้น	ปลัด อบต. ระดับกลาง รองปลัด อบต. ระดับต้น
	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานนโยบายและแผนงาน</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีและผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <b>รวม</b> พนักงานส่วนตำบล ๖ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> </ul> <b>รวม</b> พนักงานส่วนตำบล ๖ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป - ตำแหน่ง
	<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานบำเหน็จบำนาญ</li> </ul> <b>รวม</b> พนักงานส่วนตำบล ๕ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง	<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> </ul> <b>รวม</b> พนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป - ตำแหน่ง
<b>๓. กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานควบคุมอาคาร</li> <li>- งานสาธารณสุขโรค</li> <li>- งานผังเมือง</li> </ul> <b>รวม</b> พนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป - ตำแหน่ง	<b>๓. กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานออกแบบควบคุมอาคารและสิ่งก่อสร้าง</li> <li>- งานประสานสาธารณสุขโรค</li> <li>- งานผังเมือง</li> </ul> <b>รวม</b> พนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง	

ประเด็น	องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ	องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม
	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานสาธารณสุข</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> </ul> <p><b>รวม</b> พนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง</p>	
	<p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p><b>รวม</b> พนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง ผอ. ศพด. ๒ ตำแหน่ง พนักงานครู อบต. ๕ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ๔ ตำแหน่ง</p>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> </ul> <p><b>รวม</b> พนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง ผอ. ศพด. ๒ ตำแหน่ง พนักงานครู อบต. ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป - ตำแหน่ง</p>
	<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><b>รวม</b> พนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง</p>	<p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><b>รวม</b> พนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง</p>
๓. รายได้จริง ปี ๒๕๖๕	๔๔,๙๔๐,๗๒๙.๖๖	
๔. รายจ่ายจริงด้านบุคคล ปี ๒๕๖๕	๑๓,๕๐๔,๙๕๗.๘๙	
ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปี ๒๕๖๕	๓๐.๐๕	
คะแนน LPA ปี ๒๕๖๕ (คะแนนรวม ๕ ด้าน)	๘๗.๘๕	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงสุไล อำเภอมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๘๒,๐๐๐	๕๔,๐๙๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๕๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๔๐,๙๐๐	
รวมส่วนนักบริหาร			๒	๒	๑,๑๓๙,๘๘๐	๒๑๐,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๓๖,๗๒๐	๓๘,๐๔๐	๓๙,๒๔๐	๑,๓๙๖,๖๐๐	๑,๔๒๔,๖๔๐	๑,๔๖๓,๘๘๐		
สำนักปลัด อบต. (๐๑)																				
พนักงานส่วนตำบล																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๕๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๔๐,๙๐๐	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๔,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๕,๘๘๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๒๘,๖๙๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๑,๗๑๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๓๗,๔๑๐	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๒๙,๖๘๐	
*	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	-	-	-	-๑	-	-								ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
รวมสำนักปลัด อบต.			๑๐	๙	๒,๙๓๕,๑๔๐	๔๒,๐๐๐	๙	๙	๙	-๑	-	-	๘๒,๘๐๐	๘๗,๗๒๐	๘๙,๒๘๐	๒,๙๖๒,๐๔๐	๒,๙๘๙,๗๖๐	๒,๙๙๙,๐๔๐		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองคลัง (๐๔)																				
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																				
๑๒	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๓๙,๖๓๐	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐	
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐	
*	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	มีผู้ครอง ตัดโอนไปกองการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โครงสร้างส่วนราชการ
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๒๙,๓๔๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๘๔,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๒๐๐,๑๖๐	๒๐๘,๒๐๐	๑๕,๔๑๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																				
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
รวมกองคลัง			๙	๘	๒,๔๘๘,๕๔๐	๔๒,๐๐๐	๘	๘	๘	-๑	-	-	๗๐,๕๖๐	๗๑,๕๒๐	๗๒,๗๒๐	๒,๔๑๗,๕๘๐	๒,๔๘๙,๑๐๐	๒,๕๖๑,๘๒๐		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)																			
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																			
๒๐	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๔๐๐	๖๒๖,๔๐๐	๔๔,๒๘๐
๒๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕,๕,๓๒๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โครงสร้างส่วนราชการ
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๑,๙๖๐
๒๓	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๓,๗๒๐	๓,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โครงสร้างส่วนราชการ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเดิม
รวมกองช่าง			๖	๓	๙๕๐,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๖	๖	๖	+๒	-	-	๖๘๗,๙๐๐	๕๗,๒๔๐	๕๘,๐๘๐	๑,๖๘๐,๗๘๐	๑,๗๓๗,๕๔๐	๑,๗๙๕,๖๒๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																			
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																			
๒๖	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๓๙,๖๓๐	
๒๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๖๘๐,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๒๔๐	๗๐๒,๗๒๐	๗๒๕,๔๐๐	๗๔๙,๖๔๐	๕๖,๗๓๐	
๒๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๒๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๑,๙๖๐	
๒๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โครงสร้างส่วนราชการ	
๓๐	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเดิม	
๓๑	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๓๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	<b>รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>		๗	๕	๑,๖๕๓,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๗	๗	๗	+๑	-	-	๓๔๖,๗๔๐	๕๙,๘๘๐	๖๒,๗๖๐	๒,๐๔๒,๕๘๐	๒,๑๐๒,๔๖๐	๒,๑๖๕,๒๒๐		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)																		
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																		
๓๓	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	กรมสรรพากร
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	มีผู้ครอง ๑๑,๙๖๐ ตัดโอนมาจากกองคลัง เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โครงสร้างส่วนราชการ ว่างเดิม
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม ตัดโอนมาจากสำนักปลัด เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โครงสร้างส่วนราชการ
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๓๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

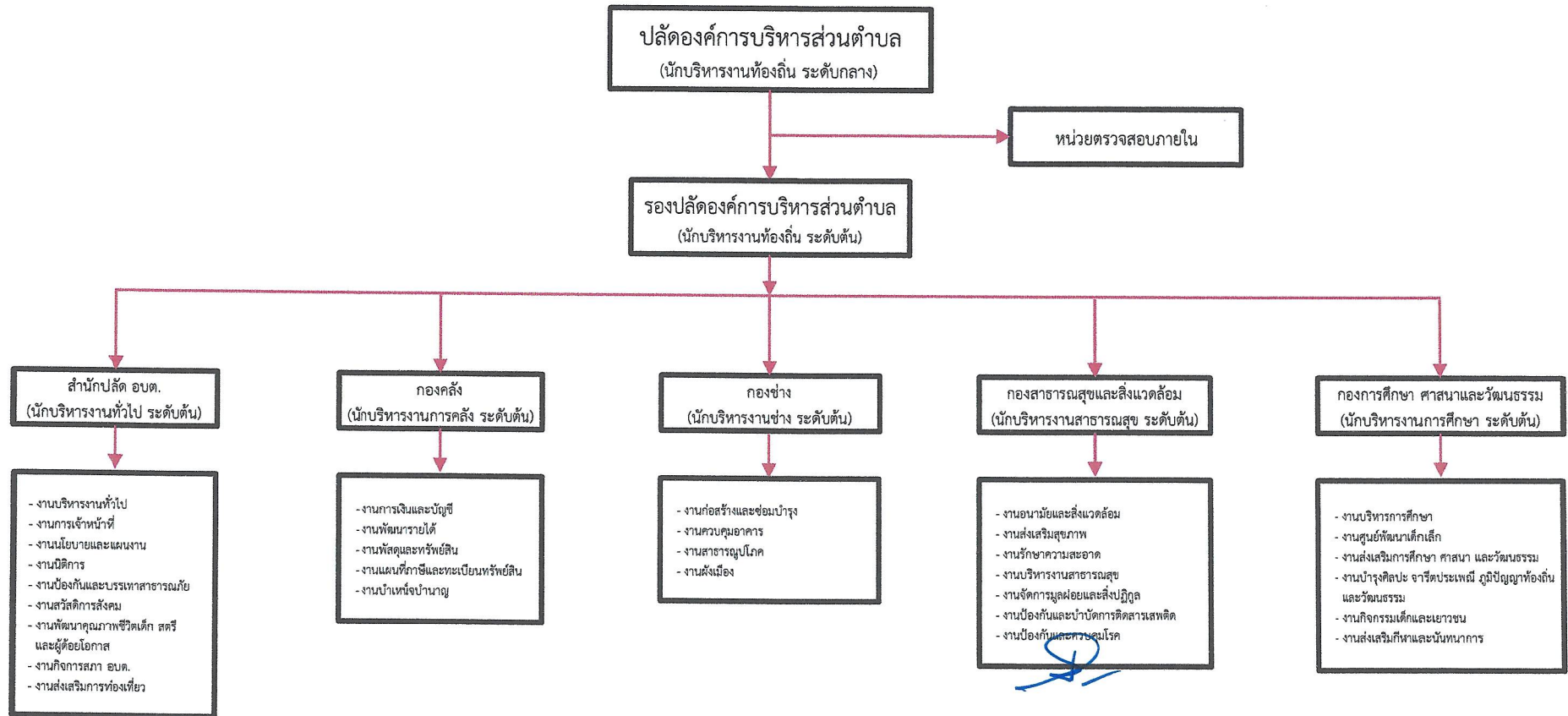
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต่อ)																				
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๔๑๗,๔๘๐				๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๕,๐๘๐	๒๕,๐๘๐	๒๕,๐๘๐	๔๔๒,๕๖๐	๔๖๗,๖๔๐	๔๙๒,๗๒๐	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๔๐	ครู		๑	๑	๓๖๑,๕๖๐	๖๗,๒๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๗๒๐	๒๓,๐๔๐	๒๔,๔๘๐	๕๕๐,๔๘๐	๕๗๓,๕๒๐	๕๙๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๔๑	ครู		๑	๑	๓๔๗,๘๘๐	๕๒,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๘๘๐	๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๒๐	๕๑๐,๗๖๐	๕๓๒,๙๖๐	๕๕๖,๔๘๐	เงินอุดหนุน
๔๒	ครูผู้ช่วย		๑	-	๓๔๒,๓๖๐				๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	๓๖๓,๐๐๐	๓๘๓,๖๔๐	๔๐๔,๒๘๐	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																				
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๘๕,๗๖๐	๐			๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๒๐๐	๒๐๑,๐๐๐	๒๐๙,๐๔๐	เงินอุดหนุน
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๒,๐๔๐	๐			๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๐,๑๗๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																				
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	-	๐	๐			๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกรือเซะ																				
๔๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๔๑๗,๔๘๐				๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๕,๐๘๐	๒๕,๐๘๐	๒๕,๐๘๐	๔๔๒,๕๖๐	๔๖๗,๖๔๐	๔๙๒,๗๒๐	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๔๘	ครู		๑	๑	๓๐๐,๔๘๐	๕๒,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๒๐๐	๒๐,๒๘๐	๓๖๐,๖๐๐	๓๗๙,๘๐๐	๔๐๐,๐๘๐	เงินอุดหนุน
๔๙	ครูผู้ช่วย		๑	-	๓๔๒,๓๖๐				๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	๓๖๓,๐๐๐	๓๘๓,๖๔๐	๔๐๔,๒๘๐	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																				
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๘๗,๖๘๐	๐			๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๒๔๐	๒๐๓,๑๖๐	๒๑๑,๓๒๐	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																				
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๑๙	๑๑	๑,๘๐๑,๖๒๐	๕๒,๐๐๐			๑๙	๑๙	๑๙	+๕	-	-	๑๖๑,๓๔๐	๕๓,๕๘๐	๕๔,๔๒๐	๒,๐๐๔,๙๖๐	๒,๐๕๘,๕๔๐	๒,๑๑๒,๙๖๐	๙,๐๐๐

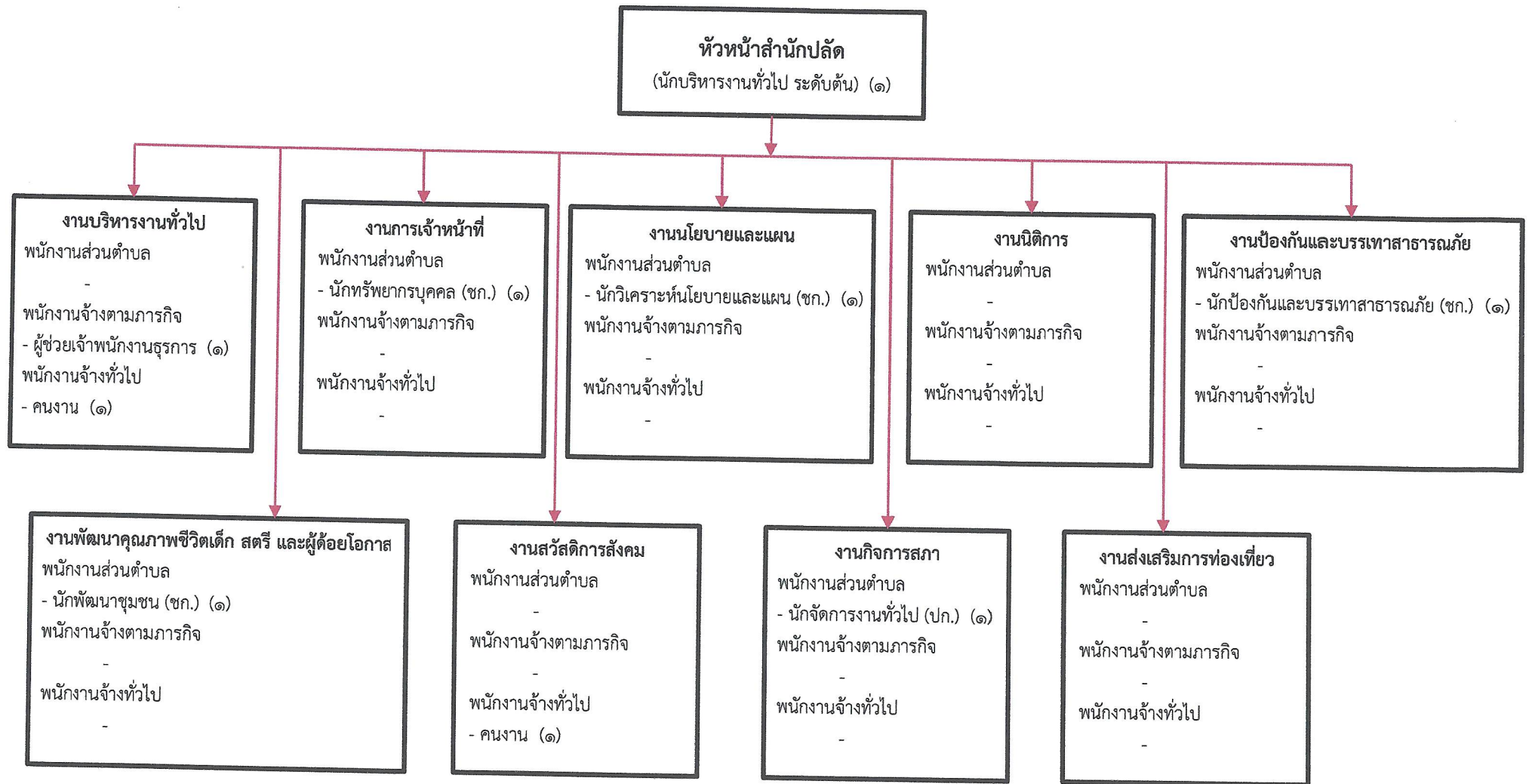
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑๒)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน			๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
รวม			๕๕	๓๘	๑๑,๒๘๕,๒๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๕๒	๕๒	๕๒	+๘/-๒	-	-	๑,๓๙๘,๐๖๐	๓๗๙,๙๘๐	๓๘๘,๕๐๐	๑๒,๖๖๑,๘๖๐	๑๓,๐๔๑,๓๖๐	๑๓,๔๒๙,๘๖๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๘๙๙,๒๗๙	๑,๙๕๖,๒๐๔	๒,๐๑๔,๔๗๙		
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๕๖๑,๑๓๙	๑๔,๙๙๗,๕๖๔	๑๕,๔๔๔,๓๓๙		
งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๔๗,๗๔๐,๐๐๐	๔๗,๗๔๐,๐๐๐	๔๗,๗๔๐,๐๐๐		
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๕๐	๓๑.๔๒	๓๒.๓๕		

# ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

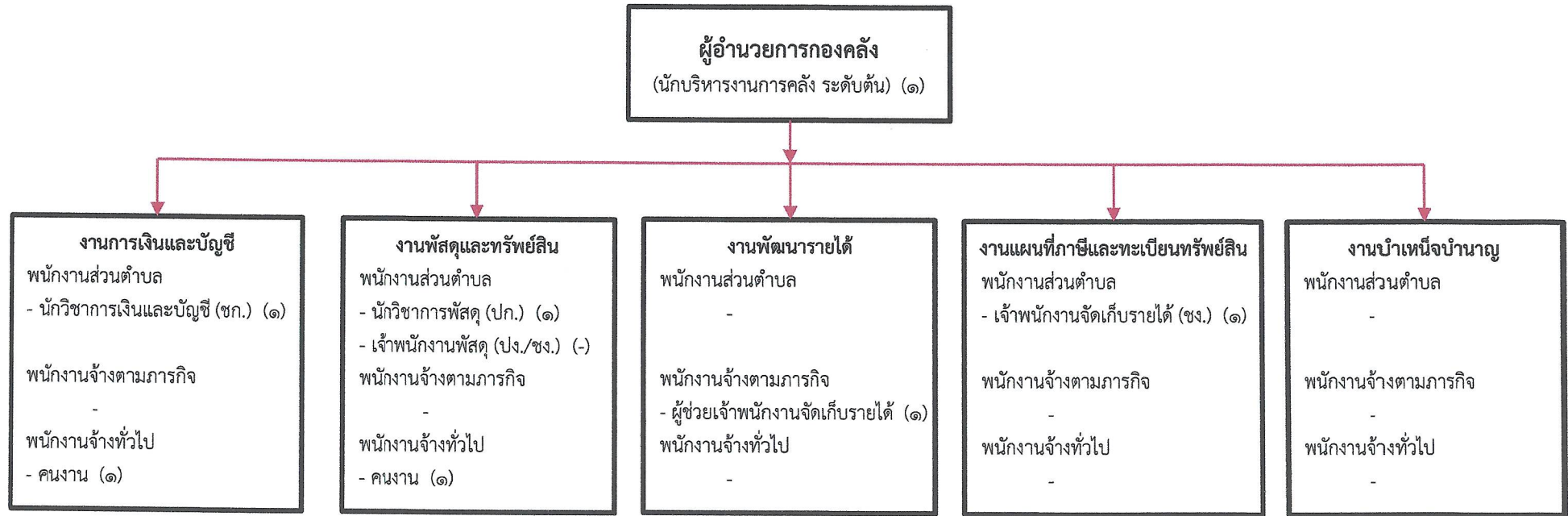


# แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักปลัด อบต.



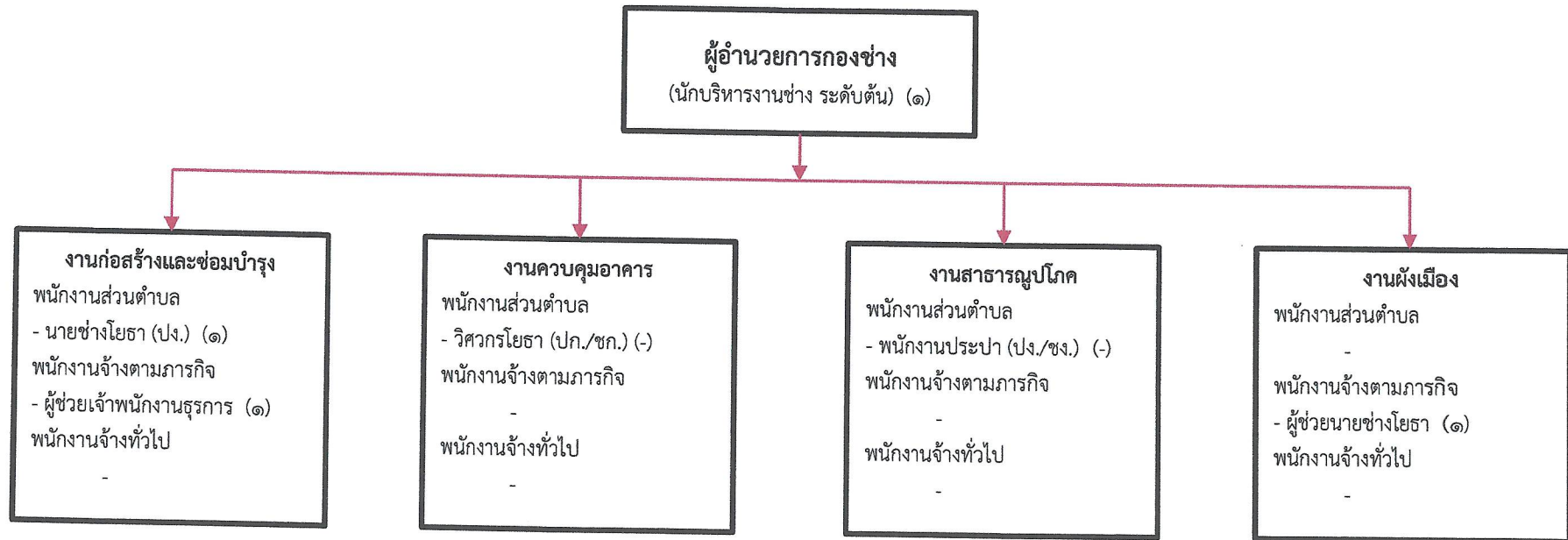
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปจ./ชจ.	ปจ.	ชจ.	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	๑	๔	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒

# แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของกองคลัง



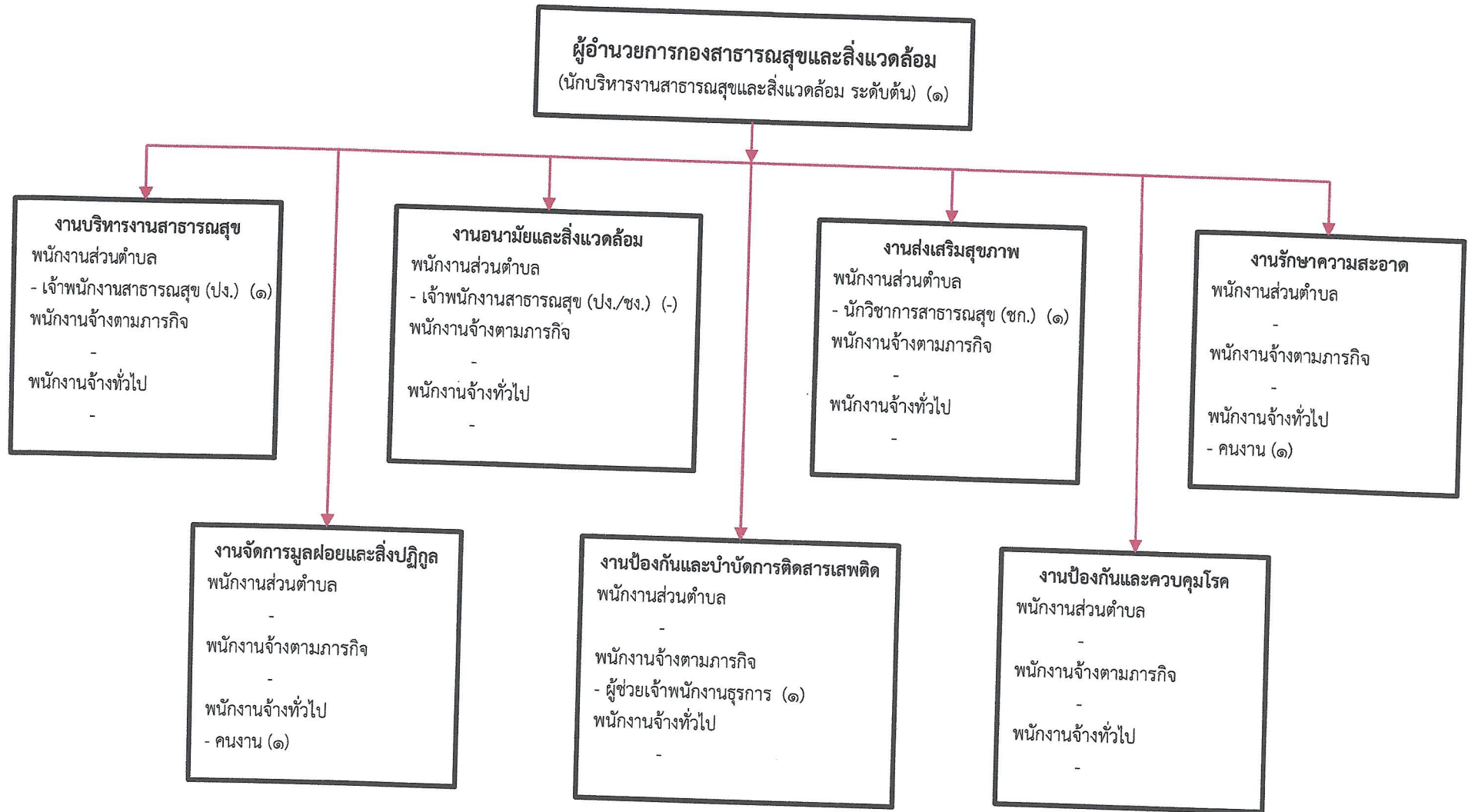
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	(ว่าง ๑)	-	๑	-	-	๑	๒

# แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของกองช่าง



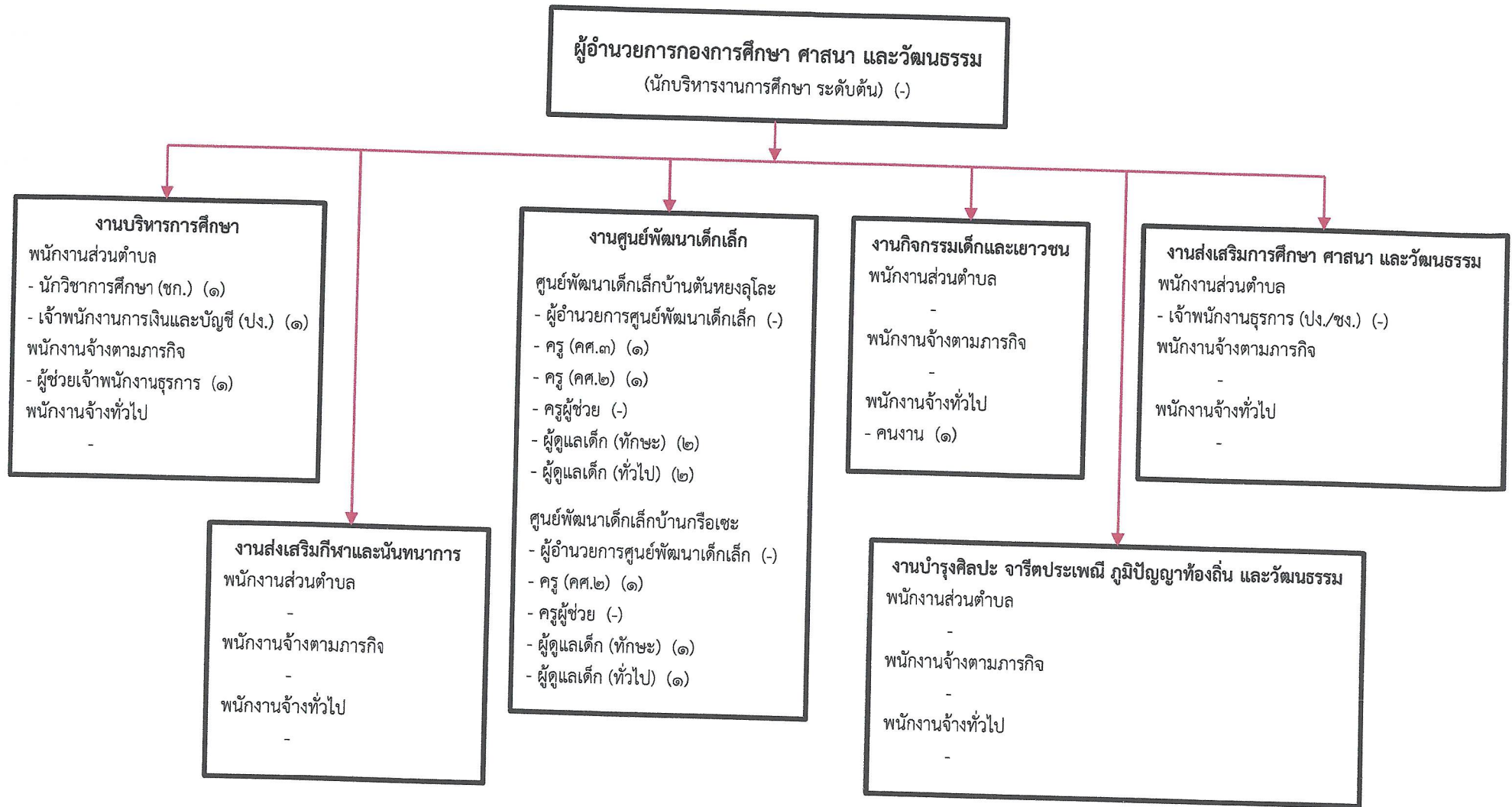
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	๑	-	-	(ว่าง ๑)	-	-	-	-	(ว่าง ๑)	๑	-	-	-	๒	-

# แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



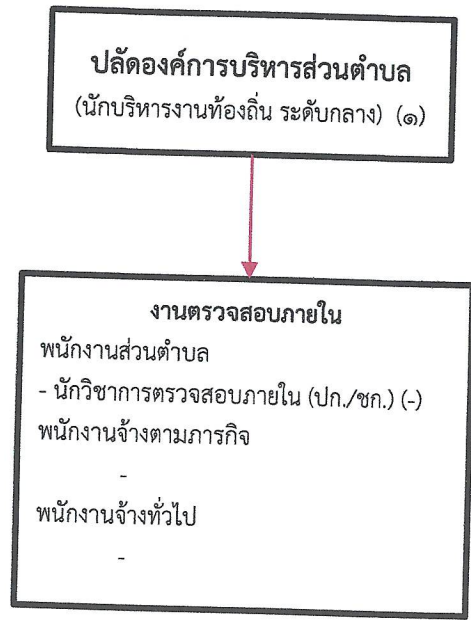
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปจ./ชก.	ปจ.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปจ./ชง.	ปจ.	ชง.	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	๑	-	-	ปจ./ชง. (ว่าง ๑)	๑		-	-	๑	๒

# แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ครู			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	คศ.๒	คศ.๓		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	(ว่าง)	-	-	-	-	๑	-	-	(ว่าง ๑)	๑	-	-	(ว่าง ๒)	๒	๑	-	๑	๑

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปจ./ชง.	ปจ.	ชง.	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	(ว่าง ๑)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอุสมาน เวาะมะ	ร.ม. (การจัดการ)	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๔๙,๐๘๐ (๕๔,๐๘๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐ X ๑๒)	๘๑๗,๐๘๐
๒	นายมาหะมะสายดี อาลีสาแมะ	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
<b>สำนักปลัด อบต.</b>												
๓	นางสาวสาริณี เบญจภูวตล	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๔	นางสาวพัชราภรณ์ ยะปาร์	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๔๔,๒๘๐ (๒๘,๖๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๔,๒๘๐
๕	นายมณฑล เลี่ยมคำ	บ.ร.บ. (การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๖	นางสาวสกวเดือน อาคมะ	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๗	นางเจ๊ะมูยี เบญญาจาก	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๘	จำลิบเอกซูกิที ยายอ	ร.บ. (ทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๙	นางสาวโซเฟีย ลาเตะ	ปวส.	๑ ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑ ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๐	นางสาวฮายาดี ยูโซะ	ม.๖	จ ๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	จ ๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นางสาวสุพัตรา วาเต็ง	นศ.บ.	จ ๐๑-๐๐๒	คนงาน	-	จ ๐๑-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>กองคลัง</b>												
๑๒	นางสาวจิราวรรณ ดันติพงษ์	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ. กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๑๓	นางชยันนง อิบบราฮิม	ร.บ.บ. (การจัดการการคลัง)	๓๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๑๔	นางสาวพรทิพย์ พุ่มสุวรรณ	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๓๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๓๐๒,๒๘๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๑๕	-ว่าง-	-	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง)	-	-	ว่างเดิม
๑๖	นายกิตติ เจ๊ะเต๊ะ	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (๒๙,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๗	นางสาวแวยลิษา แวดี	บธ.บ.	๓ ๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓ ๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๔,๙๒๐	-	-	๑๘๔,๙๒๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๘	นางสาวเจ๊ะฮัสมาห์ เจ๊ะอารง	บธ.บ.	จ ๐๔-๐๐๑	คนงาน	-	จ ๐๔-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางสาววานีตา แมะอูมา	ม.๖	จ ๐๔-๐๐๒	คนงาน	-	จ ๐๔-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>กองช่าง</b>												
๒๐	นายสะแป็ง ยามา	ปทส. (โยธา)	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๗๓,๓๖๐
๒๑	-ว่าง-	-	-	-	-	๓๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๒	นายศรัณ เจษมะ	ปวส. (ก่อสร้าง)	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๒๓	-ว่าง-	-	-	-	-	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง)	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๔	นางสาวนิอาซียะห์ นิแม	ศศ.บ.	ภ ๐๕-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๕	-ว่าง-	-	ภ ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ภ ๐๕-๐๐๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>												
๒๖	นายนาเชร์ หวังจิ	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๓๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๒๗	นายรอมซี สาและ	ส.บ. (บริหารสาธารณสุข)	๓๑-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๓๑-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๖๘๐,๗๖๐ (๕๖,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	๖๘๐,๗๖๐
๒๘	นางสาวแว๊ชชานี แวอาลี	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๓๑-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๓๑-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๒๙	-ว่าง-	-	-	-	-	๓๑-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง)	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๐	-ว่าง-	-	๓ ๐๖-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓ ๐๖-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	นายสะมาแอ อูมา	ป.๖	๖ ๐๖-๐๐๑	คนงาน	-	๖ ๐๖-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายอิสระ แวอุซ็ิง	ส.ต.บ.	๖ ๐๖-๐๐๒	คนงาน	-	๖ ๐๖-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>												
๓๓	-ว่าง-	-	๓๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลาง)	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๔	นายอุทัยหมื่นสุรัตน์ กาตร์	บธ.บ. (การตลาด)	๓๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐ (๓๓,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๓๕	นางสาวชานันท์ มะลี	ปวส. (การบัญชี)	๓๓-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี <i>*ตัดโอนมาจากกองคลัง</i>	ปฏิบัติงาน	๓๓-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๖	-ว่าง-	-	๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ <i>*ตัดโอนมาจากสำนักปลัด</i>	ปง./ชง.	๓๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลาง)	-	-	ว่างเดิม
๓๗	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๘	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๙	นางสาวแวชานีเยษฐ์ หวังแอ	ศษ.ม.	๓๓๓๐๘๖๖๐๐๑๑๖	ครู	คศ.๓	๓๓๓๐๘๖๖๐๐๑๑๖	ครู	คศ.๓	๓๖๑,๕๖๐ (๓๐,๑๓๐ X ๑๒)	-	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๔๒๘,๗๖๐
๔๐	นางสาวหมีเนาะ ดามะ	ค.บ.	๓๓๓๐๘๖๖๐๐๑๑๗	ครู	คศ.๒	๓๓๓๐๘๖๖๐๐๑๑๗	ครู	คศ.๒	๓๔๗,๘๘๐ (๒๘,๙๙๐ X ๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๓๘๙,๘๘๐
๔๑	-ว่าง-	-	๓๓๓๐๘๖๖๐๐๑๑๘	ครู	-	๓๓๓๐๘๖๖๐๐๑๑๘	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒	นางสาวฮานาน เจ๊ะสะมาแอ	ค.บ.	๓๓๓๐๘๖๖๐๐๑๑๙	ครู	คศ.๒	๓๓๓๐๘๖๖๐๐๑๑๙	ครู	คศ.๒	๓๐๐,๘๘๐ (๒๕,๐๘๐ X ๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๓๔๒,๘๘๐
๔๓	-ว่าง-	-	๓๓๓๐๘๖๖๐๐๑๒๐	ครู	-	๓๓๓๐๘๖๖๐๐๑๒๐	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต่อ)</b>												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๔	-ว่าง-	-	ภ ๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ ๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๕	นางสาวอรอนงค์ ทือราเม	ค.บ.	ภ ๐๘-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ภ ๐๘-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๕,๗๖๐	-	-	๑๘๕,๗๖๐
๔๖	นางสาวอุอามีเนาะ รงโซะ	ค.บ.	ภ ๐๘-๐๐๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ภ ๐๘-๐๐๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๗,๖๘๐	-	-	๑๘๗,๖๘๐
๔๗	นางสาวอามีเนาะ มะรอมแม	วท.บ.	ภ ๐๘-๐๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ภ ๐๘-๐๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๒,๐๔๐	-	-	๑๒๒,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๘	นางสาวแวปติเมาะ ทยีสือเฮาะ	วท.บ.	จ ๐๘-๐๐๔	คนงาน	-	จ ๐๘-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นางสาวเจ๊ะรสนานี เจ๊ะดาโอะ	วท.บ.	จ ๐๘-๐๐๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	จ ๐๘-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นางสาวชินันท์ มะประสิทธิ์	ศศ.บ.	จ ๐๘-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	จ ๐๘-๐๐๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	-ว่าง-	-	-	-	-	จ ๐๘-๐๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
๕๒	-ว่าง-	-	๓๑-๓๑-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๑-๓๑-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๒๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	ว่างเดิม

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลูโละ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้างตามภารกิจของทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนา ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ ไว้ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)**

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วน ท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ**

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการ ทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สืบค้น ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล**

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล**

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม สถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลูโละ อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง ผู้ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและ ประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้พนักงานส่วน ตำบล ครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติงาน เป็นการ เสริมสร้างสำนึกที่ถูกต้อง อารังไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติคุณ ความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับการยกย่องจาก บุคคลทั่วไป ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย