



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

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
นราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่
๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
นราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม
๒๕๕๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่
๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ให้ความเห็นชอบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลเกาะสะท้อน

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน จึงขอประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายกุฮาลิม อุเซ็ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลเกาะสะท้อน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วน ราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและ คุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จ.นราธิวาส) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด กอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างให้ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะทอน ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะทอน ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะทอน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะทอน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะทอน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๓.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะทอน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่อง ในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. รองปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะทอน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๒ แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้พิจารณาจัดสรรให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มากที่สุด โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งสามารถเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยพิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักงานปลัด อบต. ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด อบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป กฎหมาย สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

กองคลัง ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

กองช่าง ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองช่าง จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง เช่น ก่อสร้างโยธา ไฟฟ้า การออกแบบ เขียนแบบ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจะกำหนดตำแหน่งที่เกี่ยวกับการสาธารณสุข สุขาภิบาล การบริการสาธารณะ การรักษาความสะอาด ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การกำหนดตำแหน่งจะกำหนดตำแหน่ง ที่เกี่ยวกับวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญา การกีฬานันทนาการ การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

หน่วยตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน การกำหนด ตำแหน่งจะกำหนดตำแหน่ง ที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน บัญชี พัสดุ ทรัพย์สินของทางราชการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือมิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง

อดีต	ปัจจุบัน	อนาคต
พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริง ของพนักงานในหน่วยงาน	พิจารณา อัตรากำลังปัจจุบัน	พิจารณาภารกิจ/บทบาท/วิสัยทัศน์ ที่องค์กรมุ่งหวังและส่งผลถึงต่อ ภาระงานของหน่วยงาน



<ul style="list-style-type: none">- รับข้อมูลการดำเนินงานจริงของ หน่วยงานในอดีต- แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับ การพิสูจน์แล้ว- ข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดอัตรากำลังคนที่ต้องการ	<ul style="list-style-type: none">- เปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดง ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะแล้วนำ ข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการ วิเคราะห์- เก็บประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ อัตรากำลังจากผู้ปฏิบัติงานและ ผู้เกี่ยวข้อง(๓๖๐ องศา)	<ul style="list-style-type: none">- เปิดรับประเด็นที่เกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ ภารกิจเร่งด่วนภารกิจ หลักซึ่งส่งผลต่อความต้องการ อัตรากำลัง- วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงาน จากผลผลิตที่ต้องการจากหน่วยงาน
--	---	---

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่า การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะสะท้อน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและ ความสอดคล้องสม่ำเสมอ ของหลายมิติที่ยั่งยืนตรงกัน

เมื่อนำกรอบแนวความคิดจากการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือน กระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความ เหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะสะท้อนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน อนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน จะพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเงินและการบัญชี จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนกองคลัง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างโดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งของแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ และตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดสายงานตามลำดับขั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมี

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

- พิจารณางานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือใน ๑ วัน ใช้เวลาการปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือจำนวนวันคูณด้วย จำนวนชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือใน ๑ ชั่วโมงมี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Drive : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะสะท้อน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน) มายึดโยงกับ จำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะสะท้อน (การตรวจประเมิน)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นนี้

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้าง ส่วนราชการและการแบ่ง งานในแต่ละส่วนราชการ นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็น ระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วน ราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน พิจารณา ทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

■ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีข้าราชการสูงอายุ จำนวนน้อย ดังนั้นในรอบสามปีจึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะมารองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สำหรับใช้ ประกอบการพิจารณา โดยนำข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ของผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วน ตำบลเกาะสะท้อน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับ องค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ได้สอบถามถึงอัตรากำลังองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน และพื้นที่ใกล้เคียงติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน จำนวนประชากร ลักษณะภูมิประเทศ และบริบทในลักษณะเดียวกันแล้ว พบว่าการกำหนดอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการ กำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน จึงมีความจำเป็นเพิ่มตำแหน่งและจำนวนปริมาณคนเพิ่มขึ้น เพื่อให้ สามารถสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยัง ว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนได้ขอใช้บัญชีจากการสรรหาของกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วน ตำบลบรรจุแต่งตั้งครบทุกตำแหน่ง ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๔) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ได้พิจารณากำหนดให้มีแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ขึ้นเพื่อให้พนักงานในสังกัดทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่างๆอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิม และที่จะกำหนดขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีการเพิ่มตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดด้านหนึ่ง หรือเพื่อรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ในด้านใดด้านหนึ่ง หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ ตามระเบียบกฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่อยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณตามมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะทำมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะได้รู้ได้ว่าจะใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานนั้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะสะเกษทอน มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะเกษทอน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะเกษทอน วิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

(๑) ประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลเกาะสะเกษทอนมีอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักคือการทำนาทำสวน การเลี้ยงสัตว์ มีฐานะยากจนรายได้ต่ำ เนื่องจากโครงสร้างการผลิตที่อาศัยระบบน้ำจากชลประทาน ประกอบกับสภาพพื้นที่ไม่เหมาะสมลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเกิดปัญหาน้ำท่วม ปัญหาการใช้ปุ๋ยเคมีติดต่อกันเวลานาน ทำให้สภาพดินเป็นกรด ผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงรายได้น้อยและรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

- (๒) ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจด้านวิชาการแผนใหม่
- (๓) ปัญหาเกษตรกรขาดวัสดุ/อุปกรณ์และเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- (๔) ปัญหาพื้นที่ตำบลเกาะสะท้อนส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่มมักจะประสบปัญหาน้ำท่วมทุกปี
- (๕) ปัญหาการรวมตัวของเกษตรกร ขาดความรู้ในการพัฒนาการผลิต และการรวมตัวเป็นสมาชิก

กลุ่มอาชีพ

- (๖) ปัญหาโรคระบาดสัตว์เลี้ยงและศัตรูพืช ไม่มีเวชภัณฑ์และความรู้
- (๗) ปัญหาด้านการประมง เกษตรกรขาดปัจจัยในการผลิต เช่น พันธุ์ปลา ทุนการดำเนินงาน
- (๘) ปัญหาการอพยพหางานทำ ประชาชนวัยแรงงานไปทำงานรับจ้างต่างประเทศ
- (๙) ปัญหาด้านปศุสัตว์ เกษตรกรไม่มีความรู้ ความเข้าใจด้านการเลี้ยงสัตว์ และไม่มีเงินทุน ดำเนินการส่วนใหญ่เป็นเพียงอาชีพเสริม หรือทำเพื่อการบริโภคในครัวเรือนเท่านั้น ประกอบกับการลงทุนค่อนข้างสูง ทำให้อาชีพการเลี้ยงสัตว์ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร
- (๑๐) ปัญหาการประกอบอาชีพและการมีงานทำเนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอจากการประกอบอาชีพ
- (๑๑) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพและส่งเสริมความรู้แก่เกษตรกร สนับสนุนการทำการเกษตรในฤดูแล้ง เพื่อจะได้มีรายได้เพิ่มขึ้น
- (๒) ต้องการให้มีการส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเกษตรแบบผสมผสาน เพื่อให้เกษตรกรมีรายได้ตลอดปี
- (๓) ต้องการให้ส่งเสริมการใช้พืชพันธุ์ดี ปรับปรุงดินให้เหมาะสม
- (๔) ต้องการให้ส่งเสริมการใช้พันธุ์พืชพื้นเมือง เพื่อความเหมาะสมกับสภาพดิน ฟ้า อากาศ
- (๕) ให้รัฐจัดสรรงบประมาณสร้างสถานที่ฝึกอาชีพพร้อมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ การฝึกอบรมและ

ดำเนินการ

- (๖) ต้องการให้การสนับสนุนปัจจัยการผลิตพร้อมทั้งให้ความรู้ทางวิชาการ
- (๗) ต้องการให้การสนับสนุนการรวมกลุ่มของเกษตรกร
- (๘) ต้องการให้สนับสนุนการป้องกันโรคระบาดสัตว์เลี้ยงและการกำจัดศัตรูพืช
- (๙) ต้องการจัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้เกษตรกรในพื้นที่
- (๑๐) ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่ทันสมัยและเหมาะสมตลอดจนด้านการตลาด
- (๑๑) ต้องการให้สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการประกอบอาชีพ
- (๑๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรมแบบเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการร่วมคิด ร่วมทำร่วมแก้ไขปัญหา

๔.๒ ปัญหาด้านสังคม

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ในด้านศาสนา บทบาทของผู้นำศาสนาในการเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคมยังไม่แพร่หลายเท่าที่ควร
- (๓) ภูมิปัญญาท้องถิ่นและขนบธรรมเนียมประเพณีภูมิกววัฒนธรรมอื่นเข้ามาแทรกซ้อน จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูให้เข้าสู่สภาพเดิมและสกัดกั้นวัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกไป

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ให้มีการอนุรักษ์และส่งเสริมพันธุ์พืชพื้นบ้าน วัฒนธรรมท้องถิ่นให้มากขึ้น
- (๓) สร้างความเข้มแข็งในด้านประเพณีและวัฒนธรรมให้แก่ผู้นำชุมชนได้เข้ามาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว
- (๔) ต้องสร้างค่านิยมให้ประชาชนมีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาแก้ไขปัญหาดังกล่าวในหมู่บ้านของตนเอง

๔.๓ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางคมนาคม ถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- (๒) ปัญหาเกี่ยวกับการมีไฟฟ้า ไม่มีไฟฟ้าใช้ในหมู่บ้านที่อยู่ห่างไกลเสาไฟฟ้าแรงสูงและไม่มีแสงสว่างริมทาง
- (๓) ปัญหาการดูแลรักษาไฟฟ้าสาธารณะ เพราะเกิดไฟฟ้าขัดข้อง ไฟดับบ่อยครั้ง
- (๔) ปัญหาโทรศัพท์บ้าน คู่สายอินเทอร์เน็ต ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๕) ปัญหาเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้าน ตำบล บางเส้นทางเป็นดินลูกรัง ดินธรรมดา ไม่สามารถใช้งานได้ในทุกฤดูกาลทำให้การสัญจรและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรไม่สะดวก
- (๖) ปัญหาความต้องการระบายน้ำ เพื่อระบายน้ำภายในหมู่บ้านในฤดูฝน

ความต้องการ

- (๑) เร่งรัดการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนนและเส้นทางคมนาคมต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานเช่นสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต
- (๒) เร่งรัดขยายการไฟฟ้าสาธารณะและคู่สายโทรศัพท์ให้สามารถให้บริการให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
- (๓) ต้องการให้ดูแลรักษาไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพการใช้งานได้ตลอด
- (๔) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ
- (๕) วางท่อระบายน้ำตามจุดต่าง ๆ ที่น้ำท่วมขัง
- (๖) สร้างสะพานท่อเหลี่ยม

๔.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- (๑) ปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนน้ำอุปโภค - บริโภค เนื่องจากขาดน้ำอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้งสภาพน้ำเป็นกรดเป็นสนิมมีรสเปรี้ยว และแหล่งน้ำไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ปรับปรุงและสร้างระบบประปาหมู่บ้านและภาชนะใส่น้ำ เพื่อให้ได้น้ำสะอาดเหมาะสมแก่การอุปโภค - บริโภค

๔.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- (๑) ปัญหาสุขภาพด้านสุขภาพอนามัยพื้นฐาน
- (๒) ปัญหาสุขภาพลักษณะในครัวเรือน เนื่องจากการจัดเก็บบ้านเรือนไม่ถูกสุขลักษณะและความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๓) ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน การควบคุมโรคระบาดในพื้นที่ อันเนื่องมาจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวัน
- (๔) ปัญหาการวางแผนครอบครัว เนื่องจากประชาชนมีบุตรมากและเกิดภาวะทุพโภชนาการ ตลอดจนครอบครัวมีฐานะยากจน และส่วนใหญ่ชาวไทยมุสลิมคัมกำเนตแบบธรรมชาติ
- (๕) ปัญหาการติดยาเสพติดและการแพร่ระบาดในเด็กและวัยรุ่นมีแนวโน้มสูงขึ้น

(๖) ปัญหาอัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันด้วยภูมิคุ้มกันในวัยเด็ก โรคหุพโภชนาการ โรคปากและฟันยังมีอัตราสูง

ความต้องการ

(๑) ต้องการให้ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชน เรื่องการป้องกันโรคติดต่อการใช้เวชภัณฑ์และการวางแผนครอบครัว

(๒) ต้องการให้ส่งเสริมความรู้ด้านสุขาภิบาล การบริโภคน้ำสะอาด อาหารที่ปรุงสุกใหม่ไม่มีแมลงวันตอม

(๓) ต้องการให้ความรู้ด้านอาหารโภชนาการและการเลี้ยงดูเด็ก

(๔) ต้องการให้อบรมส่งเสริมให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้มินิสัยรักความสะอาดมีส่วนร่วมใช้ทุกครั้งเรือน

(๕) ขยายโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้เข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงอย่างเป็นธรรมเพื่อลดการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้

(๖) ส่งเสริมการแพทย์แผนไทยและพืชสมุนไพรรวมทั้งภูมิปัญญาของชาวบ้านในการรักษาพยาบาล

(๗) เร่งรัดการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง รวมทั้งให้มีการรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๔.๖ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

(๑) ปัญหาความรู้ของบุคลากร

(๒) ปัญหาขาดวัสดุ/อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

(๓) ปัญหาขาดบุคลากรเฉพาะสาขา

ความต้องการ

(๑) ต้องการให้การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจะได้มีวิสัยทัศน์และศักยภาพในการพัฒนาตำบล

(๒) ต้องการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงาน

(๓) ต้องการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาเพิ่มขึ้น

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) ปัญหาการให้ความรู้ด้านคุณภาพชีวิต ราษฎรขาดโอกาสในการศึกษา

(๒) ปัญหาระดับการศึกษาของประชาชน การศึกษาของประชาชนต่ำ และไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองเนื่องจากไม่เห็นประโยชน์ของการศึกษา

(๓) ปัญหาอัตราการเรียนต่อของนักเรียนที่จบมัธยมศึกษายังมีไม่มากพอ

(๔) ปัญหาประชาชนชาวไทยมุสลิมส่วนใหญ่นิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (ปอเนาะ) และไม่นิยมใช้ภาษาไทยในชีวิตประจำวัน

(๕) ปัญหาด้านกิจกรรมทางวัฒนธรรมและการเล่นกีฬา เนื่องจากประชาชนไม่นิยมเล่นกีฬาและจัดกิจกรรมศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี

(๖) ปัญหาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนยังไม่สอดคล้องกับสภาพสังคม และวัฒนธรรมของท้องถิ่น เช่น การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียน

(๗) การดำเนินโครงการ/กิจกรรม บางโครงการ/กิจกรรม อาจกระทำไม่ได้เนื่องจากมีข้อโต้แย้งว่าเป็นอำนาจหน้าที่ของ อบต.หรือไม่

(๘) บุคลากรด้านการศึกษา ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๙) องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาไม่ดีพอ

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ส่งเสริมให้ความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- (๒) ต้องการให้ส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน
- (๓) ต้องการพัฒนาเด็กเล็กทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กก่อนวัยเรียน
- (๔) ต้องการยกระดับการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา
- (๕) ต้องการพัฒนาด้านภาษาไทยแก่นักเรียนทุกระดับชั้นทั้งในและนอกระบบโรงเรียน
- (๖) ต้องการส่งเสริมให้ประชาชนจัดกิจกรรมศิลปะวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นและการเล่นกีฬาในหมู่บ้าน
- (๗) ต้องการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับภาครัฐมากขึ้น ทั้งในด้านการกำหนดหลักสูตรเพื่อหาวิธีการและการบริการต่าง ๆ
- (๘) ต้องการให้มีการสนับสนุนงบประมาณแก่โรงเรียนสอนศาสนา การขยายห้องเรียนและการก่อสร้างอาคารเรียน
- (๙) ต้องการความร่วมมือระหว่าง อปท.ที่ประสบความสำเร็จหรือหน่วยงานที่มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นที่เล็ง เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้น

๔.๘ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นของตนเองอย่างเป็นระบบ และการขัดแย้งระหว่างรัฐกับชุมชน
- (๒) ปัญหาการใช้สารเคมี ยาปราบศัตรูพืชและปุ๋ยเคมีในการเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ในทางเกษตรกรรมเป็นจำนวนมาก
- (๓) ปัญหาสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะของประชาชนที่ไม่ถูกสุขลักษณะ
- (๔) ปัญหาการควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอยในพื้นที่ไม่ถูกต้อง
- (๕) ปัญหาการปล่อยสัตว์เลี้ยงเช่น วัว แพะ แกะ ทำให้มีมูลสัตว์ในที่สาธารณะ

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ประชาชนและองค์กรชุมชนมีจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูการจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) ต้องการควบคุมระบบสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอยให้เป็นระบบมากขึ้น
- (๓) ต้องการให้มีควบคุมการปล่อยสัตว์เลี้ยง
- (๔) ต้องการเร่งรัดสัมมนาในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายให้มีความอุดมสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- (๕) ต้องการให้ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๙. ปัญหาอื่นๆ

- (๑) ปัญหายาเสพติดเนื่องจากตำบลเกาะสะท้อนมีพื้นที่ติดต่อกับชายแดนประเทศมาเลเซียทำให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพิ่มมากขึ้น
- (๒) ปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) ปัญหาครอบครัวและชุมชนชนบท กลายเป็นสังคมเมืองมุ่งสู่วัตถุ เห็นแก่ตัว ขาดความอบอุ่น ทำให้เกิดการแก่งแย่งในทรัพยากร

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้เร่งแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่ และส่งเสริมเยาวชนโดยลด ละ เลิก อบายมุข
- (๒) ต้องการให้มีการจัดการด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) ต้องการให้สถาบันทางศาสนาเป็นที่พึ่งทางใจของครอบครัวและชุมชนเป็นแหล่งให้ความรู้ความเข้าใจทางหลักธรรมของศาสนาให้คนมีศีลธรรม และนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตในปัจจุบัน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗(แก้ไขเพิ่มเติมฉบับปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิคหลักการวิเคราะห์แบบ Swot ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งจะกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์การวิเคราะห์ SWOT Analysis จะเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ได้วิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT ซึ่งได้วิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) = S

๑. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
๒. บุคลากรมีทัศนคติและวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นทีม ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการทำงานขององค์กร
๓. มีวัสดุครุภัณฑ์ครบครันทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร
๔. บุคลากร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีมีพลังในการทำงาน
๕. มีระบบการทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ตลอดทั้งมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างคุ้มค่าทำให้พร้อมต่อการพัฒนาสู่คุณภาพและมาตรฐาน

๖. มีบุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงหน้าที่รับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๗. มีโครงสร้างสายบังคับบัญชาสั้น ผู้บริหารแต่ละส่วนราชการสามารถตัดสินใจเอง และมีความยืดหยุ่นในการบริหารสูง

๘. มีระบบ Internet เป็นศูนย์กลางข่าวสารให้บริการประชาชน และมีเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอยดูแลระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

๙. สถานที่ทำงานกว้างขวาง มีรั้วรอบขอบชิดบรรยากาศร่มรื่น อยู่ในชุมชน มีพื้นที่เพียงพอในการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses) = W

๑. บุคลากรบางส่วน ขาดความรู้และทักษะการทำงาน โดยเฉพาะทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจในบทบาทของตนเองในการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น

๓. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. พื้นที่ตำบลเกาะสะท้อนเป็นพื้นที่สีแดง เนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความหวาดกลัวในการลงพื้นที่การปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunities) = O

๑. กฎหมายและนโยบายของรัฐให้การสนับสนุนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้การสนับสนุนการดำเนินการของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข และสาธารณสุขการ เป็นต้น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยทุกหน่วยราชการส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่

ข้อจำกัด/ภาวะคุกคาม (Threats)=T

๑. การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยแยกเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ

๑.๒ สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค

๑.๓ จัดทำผังเมืองรวมจังหวัด ผังเมืองและผังตำบล

๑.๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร

๑.๕ จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๒ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในนอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- ๒.๔ ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- ๒.๕ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ
- ๒.๖ ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข
- ๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม

อาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย
- ๓.๒ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- ๓.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- ๓.๔ ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาท เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๔.๑ ส่งเสริมการตลาดการค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดน เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๓ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- ๔.๔ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง
- ๕.๔ จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๖.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- ๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน
- ๖.๓ เสริมสร้างและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น
- ๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- ๗.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร
- ๗.๒ พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๗.๔ ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- ๗.๕ ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน
- ๗.๖ พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ(มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ สวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๖) 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) การรักษาความสงบและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))
- (๘) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๙) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖

- มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. การพัฒนา การเมือง การบริหาร
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ส่งเสริมเศรษฐกิจ การเกษตร การปศุสัตว์

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และผังเมือง
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมประกอบอาชีพของราษฎร
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๖. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ไว้ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกรอบอัตรากำลังที่กำหนดมีจำนวนทั้งสิ้น ๖๒ ตำแหน่ง ๗๒ อัตรา (พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง) ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๔๑	อัตรา	แยกเป็น
พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๓๔	อัตรา	
พนักงานครู	จำนวน	๗	อัตรา	
พนักงานจ้าง	จำนวน	๓๑	อัตรา	แยกเป็น
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๘	อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๓	อัตรา	

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนได้กำหนดไว้เพียงพอกับปริมาณงาน สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายจึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี และทำให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็น ภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลึงปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลึงใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๑) งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ - งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต.เลขานุการนายก อบต. - งานอำนวยการ - งานเลือกตั้ง <p>(๒) งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลึง 	<p>๑.สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๑) งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ - งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต.เลขานุการนายก อบต. - งานอำนวยการ - งานเลือกตั้ง <p>(๒) งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลึง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>(๓) งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง <p>๑.๒ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>(๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานนโยบายและแผนงาน - งานบริหารงานทั่วไป <p>(๒) งานประชาสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร <p>(๓) งานตรวจติดตามและประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจติดตามและประเมินผล <p>(๔) งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมสัญญา - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานวินัย <p>๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๑.๔ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย 	<p>(๓) งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง <p>๑.๒ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน</p> <p>(๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานนโยบายและแผนงาน - งานบริหารงานทั่วไป <p>(๒) งานประชาสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร <p>(๓) งานตรวจติดตามและประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจติดตามและประเมินผล <p>(๔) งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมสัญญา - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานวินัย <p>๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๑.๔ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับสถานะทางการเงินการคลัง - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำหรือช่วยทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำด้านต่าง ๆ <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ <p>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม - งานแผนที่ภาษี <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม งานจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับสถานะทางการเงินการคลัง - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำหรือช่วยทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำด้านต่าง ๆ <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ <p>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม - งานแผนที่ภาษี <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม งานจำหน่าย พัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง สัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังเมือง - งานจัดทำผังเมืองรวม ผังเมืองเฉพาะ - งานปฏิบัติการผังเมือง - งานควบคุมผังเมือง - งานพัฒนาและฟื้นฟูเมือง - งานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางบกและทางน้ำ <p>๓.๕ งานการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผลิตน้ำประปา - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง - งานบริการและซ่อมบำรุง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง สัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังเมือง - งานจัดทำผังเมืองรวม ผังเมืองเฉพาะ - งานปฏิบัติการผังเมือง - งานควบคุมผังเมือง - งานพัฒนาและฟื้นฟูเมือง - งานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางบกและทางน้ำ <p>๓.๕ งานการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผลิตน้ำประปา - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง - งานบริการและซ่อมบำรุง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานคุ้มครองผู้บริโภค- งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน <p>๒. งานให้บริการด้านสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอนามัย- งานสาธารณสุขมูลฐาน- งานส่งเสริมสาธารณสุข <p>๔.๒ กลุ่มงานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๑. งานบริการรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none">- งานรักษาความสะอาดถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ- งานควบคุมขยะมูลฝอย- งานขนถ่ายกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย <p>๒. งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล- งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล <p>๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสุขาภิบาลชุมชน- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมและเผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม- งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม <p>๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเฝ้าระวังโรคระบาด- งานระบาดวิทยา- งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านป้องกันและระงับโรคติดต่อ	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานคุ้มครองผู้บริโภค- งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน <p>๒. งานให้บริการด้านสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอนามัย- งานสาธารณสุขมูลฐาน- งานส่งเสริมสาธารณสุข <p>๔.๒ กลุ่มงานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๑. งานบริการรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none">- งานรักษาความสะอาดถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ- งานควบคุมขยะมูลฝอย- งานขนถ่ายกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย <p>๒. งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล- งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล <p>๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสุขาภิบาลชุมชน- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมและเผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม- งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม <p>๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเฝ้าระวังโรคระบาด- งานระบาดวิทยา- งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านป้องกันและระงับโรคติดต่อ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการศาสนา - งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น <p>๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการเด็กและเยาวชน <p>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการศาสนา - งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น <p>๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการเด็กและเยาวชน <p>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนได้วิเคราะห์ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใดสายงานใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักงานปลัด อบต.									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป									
๔	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป นักจัดการงานทั่วไป (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป									
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) <i>พนักงานจ้างตามภารกิจ</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์ <i>พนักงานจ้างทั่วไป</i>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงาน ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๑.๑.๓ งานกิจการสภา								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑.๒ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน								
๑๓	หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑.๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๑๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑.๒.๒ งานประชาสัมพันธ์								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑.๒.๓ งานตรวจติดตามและประเมินผล								
	-								
	๑.๒.๔ งานนิติการ								
๑๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑.๓ งานสวัสดิการสังคม								
๑๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๐	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒. กองคลัง									
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๒.๒ งานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง									
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (โครงสร้าง)
๓๒	นายช่างโยธา (อส.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๕	๓.๒ งานควบคุมอาคาร นายช่างโยธา (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	คนงาน ๓.๔ งานผังเมือง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๓.๕ งานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๔๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) ๔.๑ กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	๔.๑.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๔.๑.๒ งานให้บริการด้านสาธารณสุข								
๔๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๒ กลุ่มงานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล								
	หัวหน้ากลุ่มงานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล								
๔๖	นักวิชาการสุขาภิบาล (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๒.๑ งานบริการรักษาความสะอาด								
๔๗	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๔.๒.๒ งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล								
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค								
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๕๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๕๓	ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๑ งานบริหารการศึกษา								
๕๔	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
	บ้านเกาะสะท้อน								
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านเกาะสะท้อน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอจัดสรร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๕๖	ครู (ชก.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>	๓	๓	๓	๓	-	-	-	รอจัดสรร	
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก ๕.๑.๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านราญอ	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านราญอ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๕๙	ครู (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖๐	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา</u> <u>ประเพณีและวัฒนธรรม</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u> -	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน										
๖๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง
รวม		๖๙	๗๒	๗๒	๗๒	+๓	-	-		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๙๕,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๕,๔๐๐	๗๔๔,๘๘๐	๗๖๔,๔๐๐	๔๒,๖๒๐
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๖๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๕๔,๔๐๐	๕๗๐,๑๒๐	๕๘๖,๕๖๐	๓๙,๖๓๐
สำนักงานปลัด อบต. <u>พนักงานส่วนตำบล</u>																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๕๗,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๗๗,๒๘๐	๖๙๖,๘๘๐	๗๑๖,๔๐๐	๔๑,๙๓๐
๔	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไป ชพ.)	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ไม่คิด คชจ.
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๗๘,๘๐๐	๔๙๒,๙๖๐	๕๐๘,๔๔๐	๓๗,๙๖๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๑๗,๒๙๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๑,๗๐๐
๘	หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชพ.)	ชพ.	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ไม่คิด คชจ.
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
๑๐	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๒๒,๑๗๐
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <u>พนักงานจ้าง</u>	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๑๖,๕๗๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	-ว่างเดิม-
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๗,๒๘๐	๑๔,๖๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๗๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๙๕,๔๘๐	๑๔,๔๗๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๔๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๗,๖๘๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๑,๙๓๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๐๐,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๒๐๐	๒๑๖,๖๐๐	๒๒๕,๓๖๐	๑๖,๖๘๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๑๙	คนงาน		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง																		
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	-ว่างเต็ม-
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๒๗,๙๖๐
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๓๘๗,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๕,๙๖๐	๔๑๙,๔๐๐	๔๓๒,๗๒๐	๓๒,๒๗๐
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒	๒	๒๘๐,๘๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๐๐๐	๒๙๓,๒๘๐	๓๐๕,๕๒๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๑,๗๐๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๙๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๐,๘๐๐	๑๖,๓๕๐
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๗๕,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๑๖๐	๑๘๙,๔๘๐	๑๙๗,๑๖๐	๑๔,๕๙๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๘๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๘๔๐	๒๐๓,๗๖๐	๒๑๑,๙๒๐	๑๕,๖๙๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๒,๙๖๐	๑๒,๐๕๐
	กองช่าง																		
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๕๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๙๐,๑๖๐	๖๐๖,๖๐๐	๖๒๓,๕๒๐	๔๒,๘๘๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม(โครงสร้าง)
๓๒	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๘,๒๐๐	๔๓๑,๕๒๐	๔๔๔,๖๐๐	๓๓,๐๐๐
๓๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๑๓,๕๖๐	๓๒๔,๖๐๐	๓๓๕,๕๒๐	๒๔,๗๓๐
๓๔	เจ้าพนักงานการประปา <u>พนักงานจ้าง</u>	ปง./ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	-ว่างเดิม-
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๗๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๑๒๐	๑๘๔,๒๐๐	๑๙๑,๖๔๐	๑๔,๑๙๐
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๘๔๐	๒๑๖,๒๔๐	๑๖,๐๑๐
๓๗	คนงาน		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม <u>พนักงานส่วนตำบล</u>		๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๐,๔๙๐
๓๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๔๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๗๔,๘๘๐	๖๙๔,๓๒๐	๗๑๓,๘๘๐	๔๒,๖๒๐
๔๐	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข (นักวิชาการสาธารณสุข ชพ.)	ชพ	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ไม่คิด คชจ.
๔๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๔๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	-ว่างเดิม-
๔๓	หัวหน้ากลุ่มงานมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล (นักวิชาการสุขาภิบาล ชพ.)	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ไม่คิด คชจ.
๔๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	-ว่างเดิม-
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๕๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๖๐,๔๐๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๑,๐๒๐

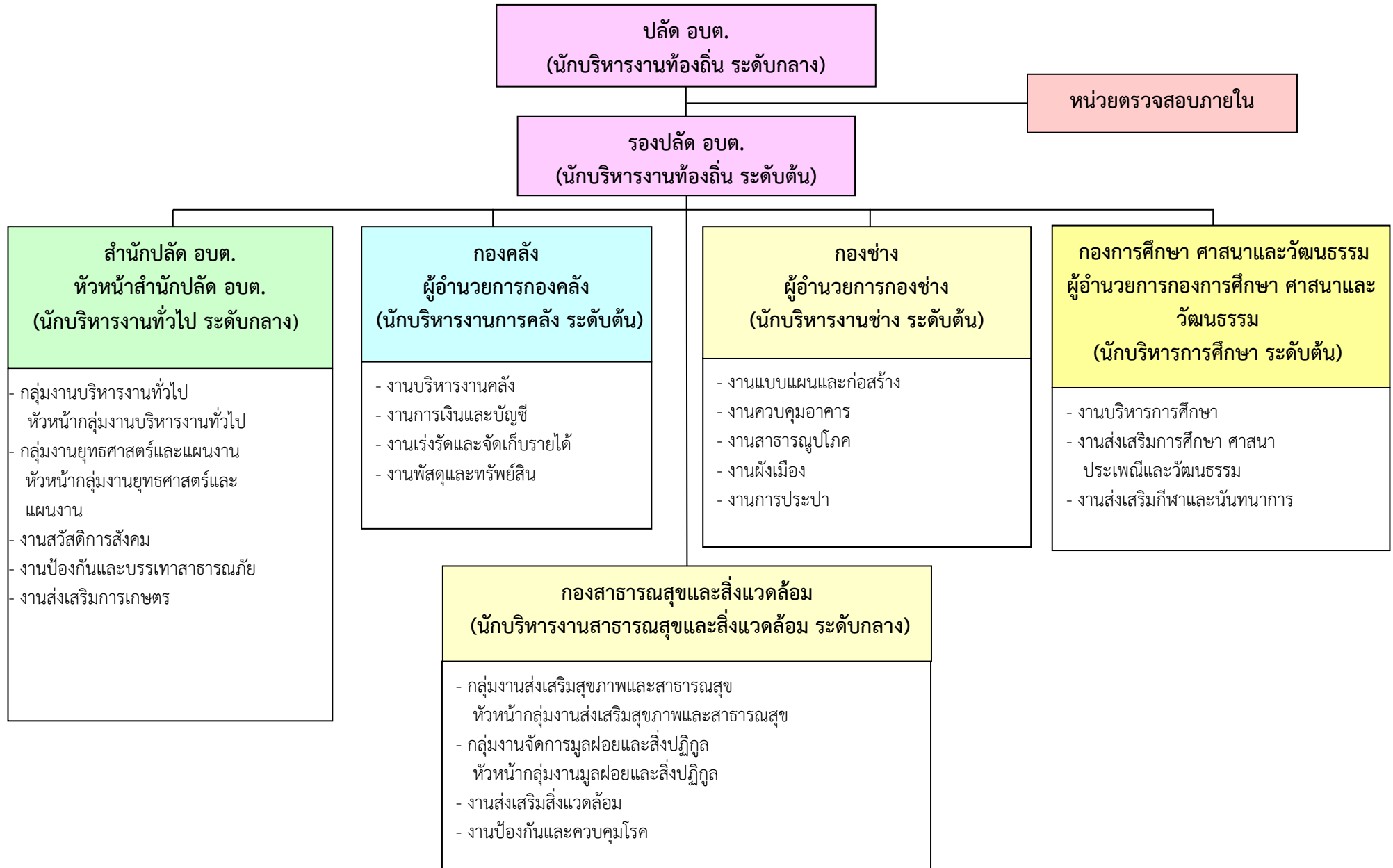
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๖	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๔๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๘	พนักงานขับรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๙	คนงานประจำรถขยะ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๐	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-ว่างเต็ม-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
<u>พนักงานสวนตำบล</u>																			
๕๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๖๖,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๖๐๖,๑๒๐	๖๒๔,๑๒๐	๖๔๒,๑๒๐	๔๓,๕๘๐
๕๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	-ว่างเต็ม-
<u>พนักงานจ้าง</u>																			
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๔,๓๒๐	๒๒๒,๙๖๐	
ศพด.บ้านเกาะสะท้อน																			
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเกาะสะท้อน		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รอจัดสรร
๕๖	ครู	ชก.	๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมฯ อุดหนุน
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>																			
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านราญอ		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	-ว่างเต็ม-
๕๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านราญอ		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รอจัดสรร
๖๐	ครู	ชก.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมฯอุดหนุน
๖๑	ครูผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>	ครูผู้ช่วย	๑	-	๓๔๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๓๖๓,๐๐๐	๓๘๔,๘๔๐	๔๐๘,๐๐๐	-ว่างเต็ม-
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) หน่วยตรวจสอบภายใน		๑	๑	๑๗๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๑๖๐	๑๙๘,๘๔๐	๑๔,๗๒๐
๖๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	-ว่างเต็ม-
(๔) รวม			๗๒	๕๕	๑๔,๓๔๘,๓๔๐	๗๖๑,๐๔๐	๗๒	๗๒	๗๒	+๓	-	-	๘๒๐,๘๐๐	๕๐๓,๖๔๐	๕๑๒,๔๐๐	๑๕,๙๓๐,๑๘๐	๑๖,๔๓๓,๘๒๐	๑๖,๙๔๖,๒๒๐	
(๕) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																๒,๓๘๙,๕๒๗	๒,๔๖๕,๐๗๓	๒,๕๔๑,๙๓๓	
(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๘,๓๑๙,๗๐๗	๑๘,๘๙๘,๘๙๓	๑๙,๔๘๘,๑๕๓	
(๗) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๘.๐๐	๒๗.๕๑	๒๗.๐๒	

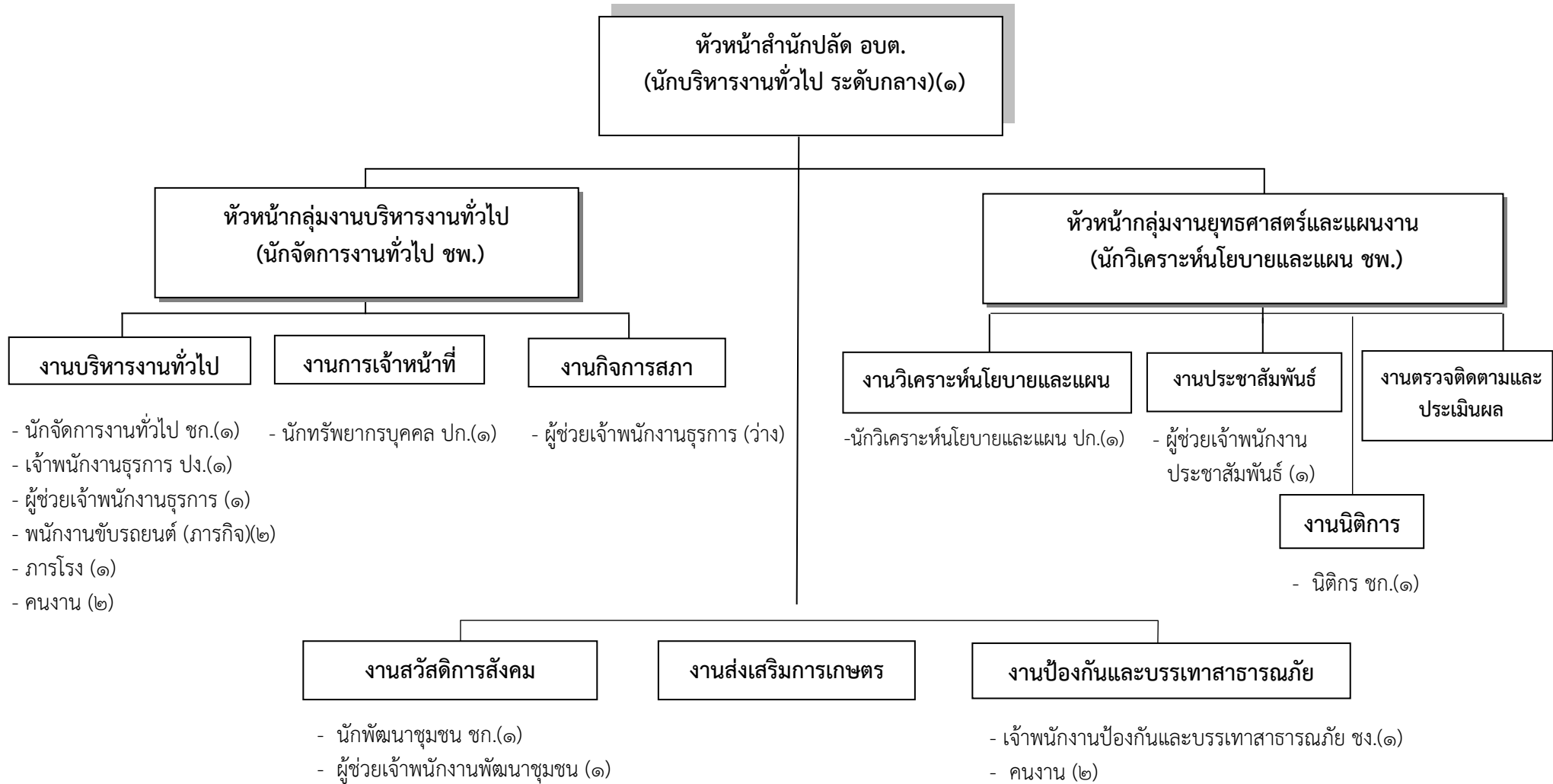
หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๖๕,๔๑๕,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๖๘,๖๘๕,๗๕๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๒,๑๒๐,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนราชการ อบต.

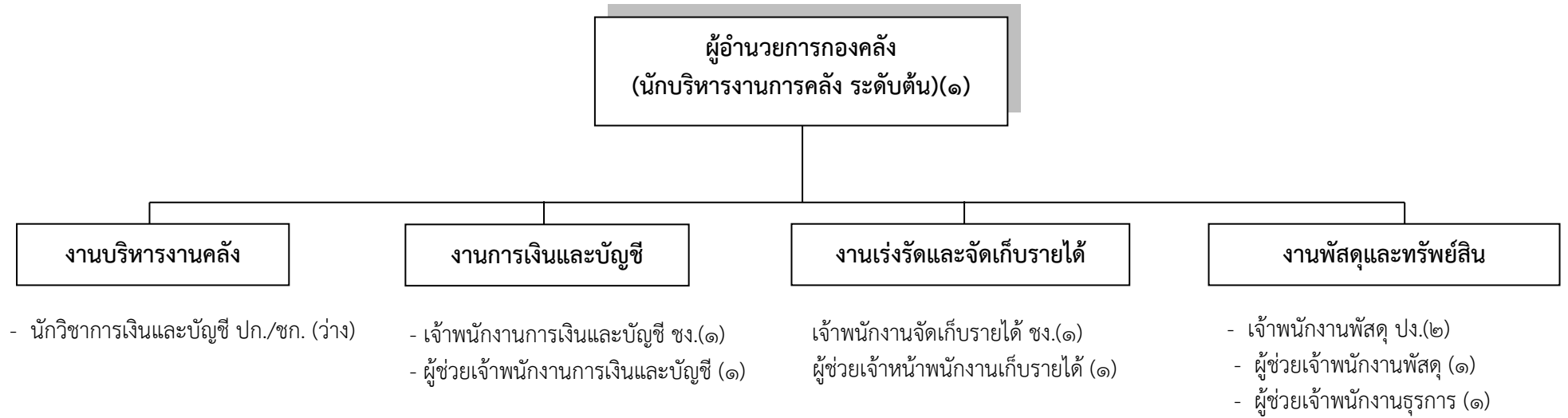


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



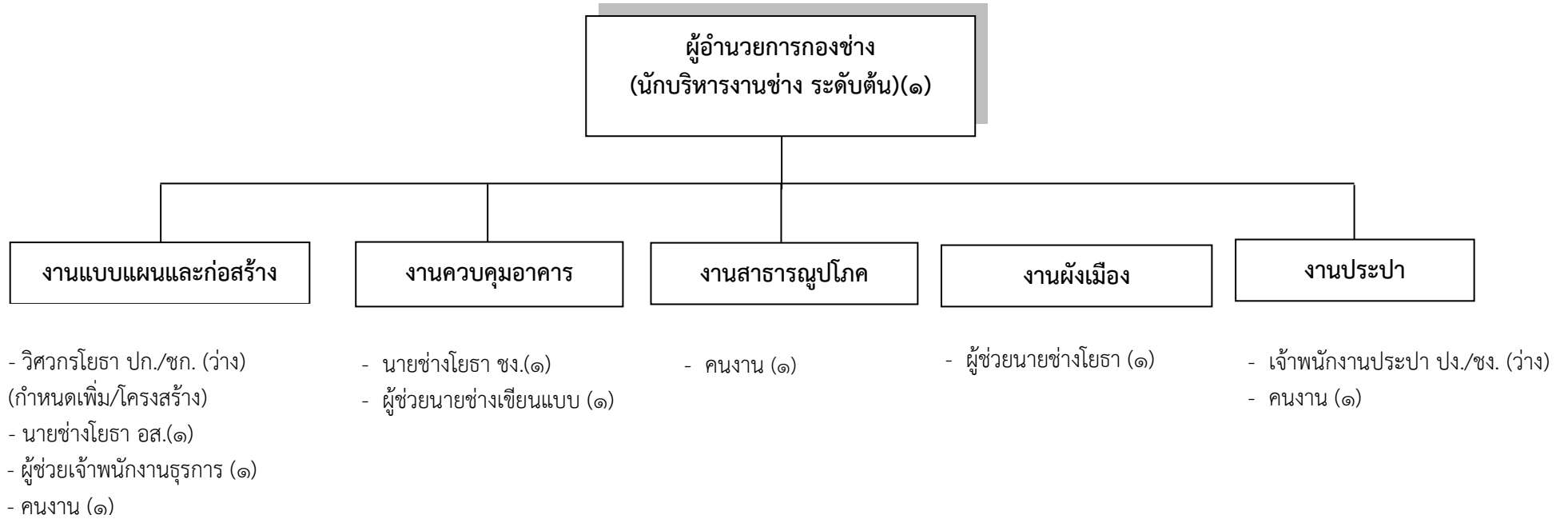
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม ทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	๒	-	๑	๑	๕	๕	๑๘

โครงสร้างองค์กร



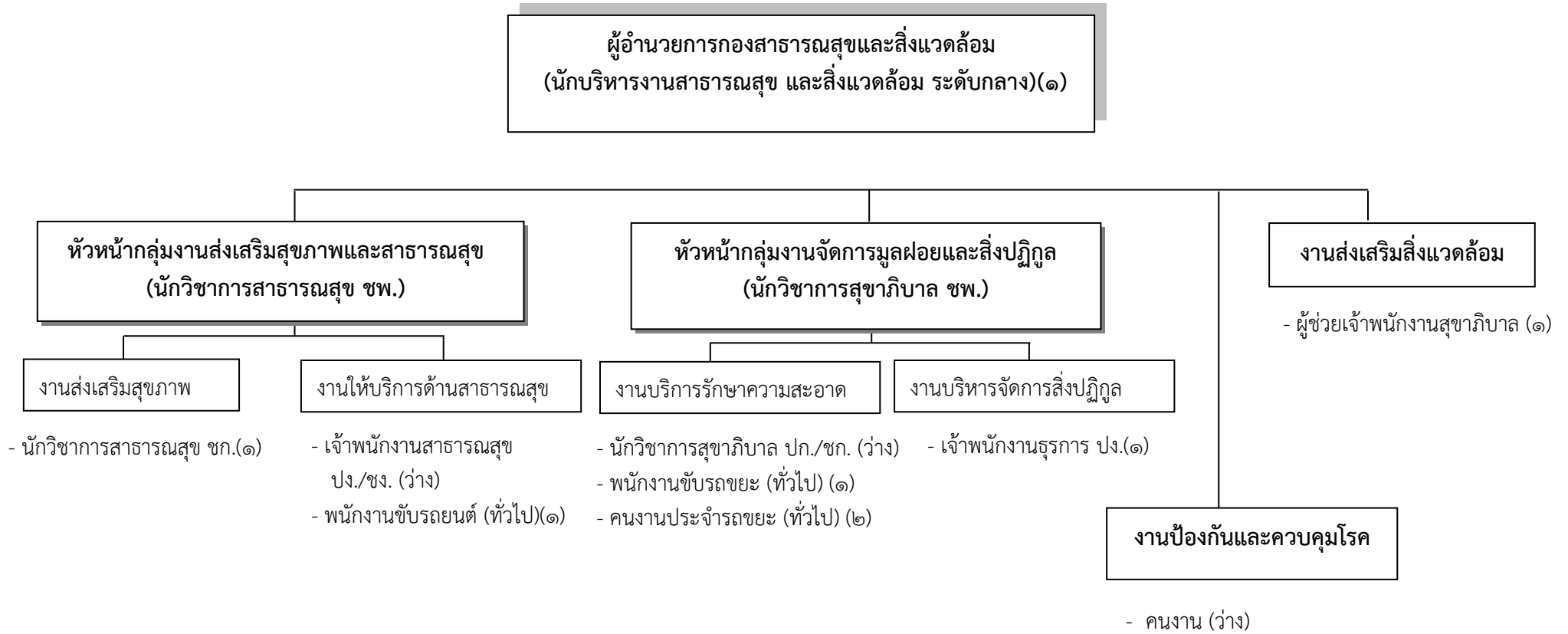
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม ทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	๔	-	๙
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	๒	๔	-	๙

โครงสร้างกองช่าง



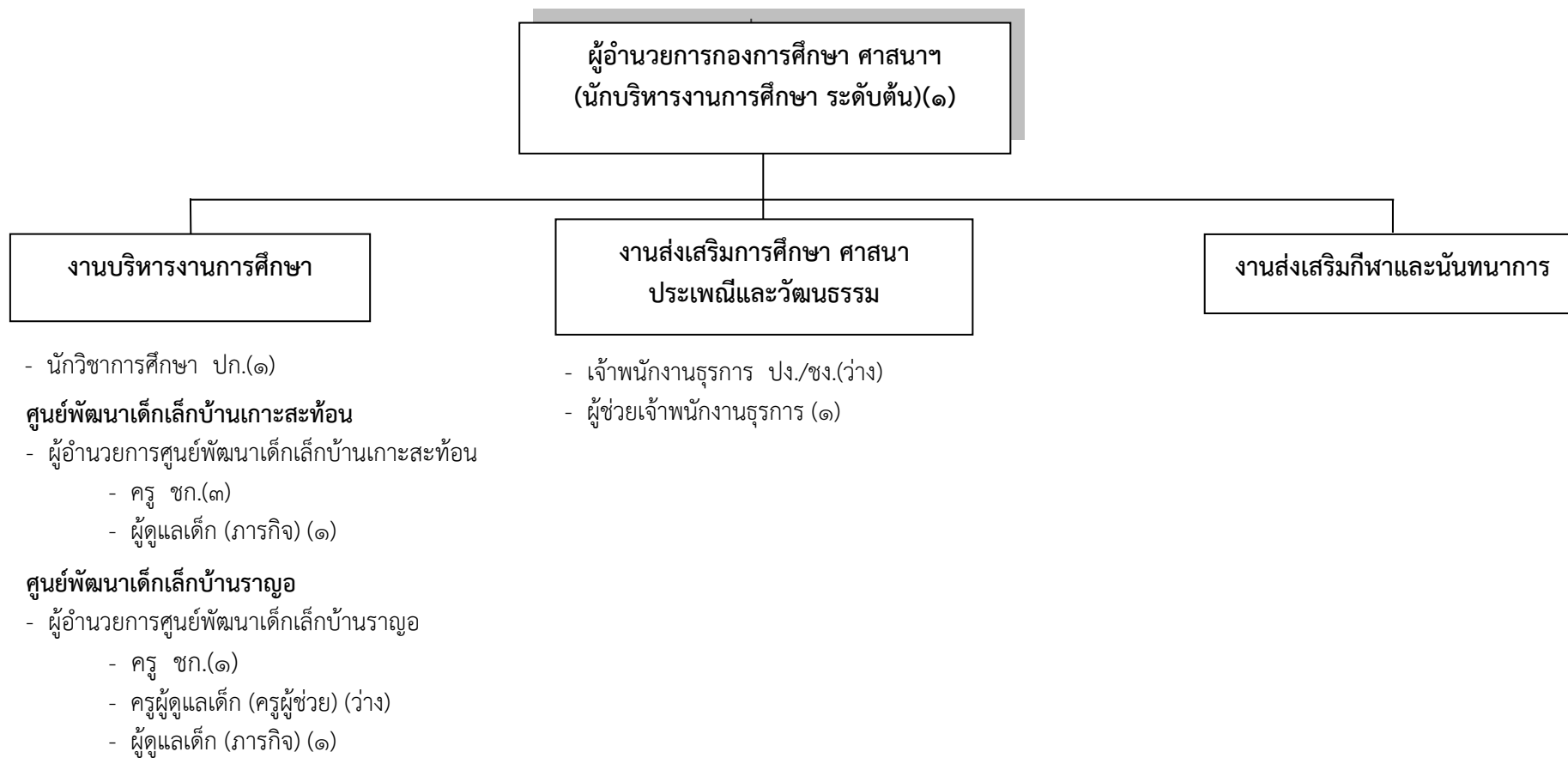
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	๓	๓	๙

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๔	๘

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู					พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น	
	สูง	กลาง	ต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔				คศ.๕
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔	-	-	-	๓	-	๙

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสมจิตร พันธิโกชน	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๔๕๐ (๔๒,๖๒๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑๑๑,๘๕๐ (๙,๓๒๐x๑๒)	๗๐๗,๒๘๐
๒	นายฮาวารี เปาะสา	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๒๑,๖๐๐ (๑,๘๐๐x๑๒)	๕๓๙,๑๖๐
สำนักงานปลัด อบต.												
๓	น.ส.ศรินยา ฤทธิเรือง	ปริญญาตรี รปศ.	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๙๐,๔๘๐ (๗,๕๔๐x๑๒)	๖๖๐,๘๔๐
๕	-ว่าง-	-	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานทั่วไป นักจัดการงานทั่วไป	ชพ.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานทั่วไป นักจัดการงานทั่วไป	ชพ.	-	-	-	-
๖	นางชุตินา แสงเงา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	๙,๘๔๐ (๘๒๐x๑๒)	๔๖๕,๓๖๐
๗	นายกู้อีรวน มาหะมะเซ็ง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๘	-ว่าง-	-	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนงาน	ชพ.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนงาน	ชพ.	-	-	-	-
๙	นางสาวกาญจณี ชูเชิด	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๑๐	นายธีรวัฒน์ สุวรรณโพธิ์สุทธิ	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๑๑	นางพรรณทิพา ทิพยมนตรี	ปริญญาตรี(บ.บ.)	๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางสาววรรณษาฮารา ยีปราไซ	ปวส. บริหารธุรกิจ	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐X๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๑๓	นายนรากร ทองสงศรี	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๙๘,๘๕๐ (๑๖,๕๗๐X๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๕๐
๑๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ภารกิจ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๕	นายมะนูวา สะแต	ปวส.เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ภารกิจ	๑๗๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐X๑๒)	-	-	๑๗๕,๒๐๐
๑๖	นางสาวยารีนา สะแต	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑๗๓,๖๔๐ (๑๔,๔๗๐X๑๒)	-	-	๑๗๓,๖๔๐
๑๗	นางสาวนายีฮ๊ะ เล็งฮะ	ปริญญาตรี นิเทศศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	๑๔๓,๑๖๐ (๑๑,๙๓๐X๑๒)	-	-	๑๔๓,๑๖๐
๑๘	นายมะรอโซ แวงสตาปอ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๒๐๐,๑๖๐ (๑๖,๖๘๐X๑๒)	-	-	๒๐๐,๑๖๐
๑๙	นายมาหาหมัดฟารูด เล็งฮะ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๐	นายเฟนต์ ยามะนอ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	น.ส.ซ็อนะ หะยิบากา	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายมาสะมะสะอูดี เล็งฮะ	ป.๖	-	นักการภารโรง	ทั่วไป	-	ภารโรง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๓	นางสาวเมทินี เจ๊ะนา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายด่วนอัสมีง มูหามะเซ็ง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๒๕	นางสาวปณิดา มะสีกะ	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๒๖	-ว่าง-		๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๗	นางสาวนุรรมัญญา มะเลาะ	ปวส. บัญชี	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๒๘	นางสาวนุรฮารีซาร์ นิกาเร็ง	ศิลปศาสตร์ บัณฑิต	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๒๙	นางสาวฮามีซัน กะนอง	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๓๐	นางพิกุล อ่องประยูร	ปริญญาตรี บัญชี	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	๓๘๗,๒๔๐ (๓๒,๒๗๐x๑๒)	-	๖,๒๔๐ (๕๒๐x๑๒)	๓๙๓,๔๘๐
๓๑	นางสาวอาสรินา ดาโอ๊ะ	ปริญญาตรี บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑๙๖,๒๐๐ (๑๖,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๖,๒๐๐
๓๒	นางสาวรอฮาน๊ะ ปะตอมะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑๘๘,๒๘๐ (๑๕,๖๙๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๒๘๐
๓๓	นางสาวมูนิง ดอเลาะ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑๗๕,๐๘๐ (๑๔,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๐๘๐
๓๔	นางสาวมายาตี ยูโซ๊ะ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ภารกิจ	๑๔๔,๖๐๐ (๑๒,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๖๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง												
๓๕	นายสุภกรีย์ มะยาดง	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๗,๗๖๐ (๑,๔๘๐x๑๒)	๕๗๔,๔๔๐
	-	-	-	-		๒๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๖	นายมนูญ คงดี	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๓๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	๘,๘๘๐ (๗๔๐x๑๒)	๔๐๔,๘๘๐
๓๗	นายนิรัฐ ทองเพิ่ม	ปวช.	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)	-	๕,๖๔๐ (๔๗๐x๑๒)	๓๐๒,๔๐๐
๓๘	-ว่าง-	-	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการ ประปา	ปง./ชง.	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๙	นายมันทกานต์ เล็งฮะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑๗๐,๒๘๐ (๑๔,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๒๘๐
๔๐	นายอับดุลเลาะ นีเฮง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ภารกิจ	๑๙๒,๑๒๐ (๑๖,๐๑๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๑๒๐
๔๑	น.ส.อภิญา ไต่ดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ภารกิจ	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐
๔๒	นายมุตีย์ มีสา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายรุสลี มามะ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายพีครุโรษี เล็งฮะ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๔๕	นางสาวนุรีชนิ มะเก	ปริญญาตรี พยาบาล ศาสตร์	๒๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๒๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๗๘,๑๒๐ (๖,๕๑๐x๑๒)	๖๕๖,๗๖๐
กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข												
๔๖	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริม สุขภาพและสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริม สุขภาพและสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข	ชพ.	-	-	-	-
๔๗	นางนุรีไฮยาตี รอมะ	-	๒๔-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๔-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๔๘	-ว่าง-	-	๒๔-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๒๔-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๔๙	นายยา หะยีบากา	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กลุ่มงานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล												
๕๐	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานจัดการ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานจัดการ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	ชพ.	-	-	-	-
๕๑	-ว่าง-	-	๒๔-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	-	๒๔-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๒	นางสาวปริศนา อาแวสุ	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๒๔-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๕๒,๒๔๐ (๒๑,๐๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๒๔๐
๕๓	นางสาวรุย์ดา สะมาเอ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ สุขาภิบาล	ภารกิจการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สุขาภิบาล	ภารกิจการ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๔	นายอหามะไพซาล ดาเลง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายมะนาวี นิเฮง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายมูฮัมมัดคีฟี จิบูเงาะ	ม.๖	-	พนักงานขับรถขยะ	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๕๘	นายมะรีเป็ง มะสง	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการ ศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๒๔,๒๔๐ (๒,๐๒๐x๑๒)	๕๘๙,๒๐๐
๕๙	นายชาติอ๊ อเลาะยา	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๖๐	-ว่าง-		๒๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๖๑	นางสาวนุรีรัก วานี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ภารกิจการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ภารกิจการ	๑๙๘,๑๒๐ (๑๖,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๑๒๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเกาะสะท้อน												
๖๒	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านเกาะสะท้อน	-	-	-	-	รอจัดสรร
๖๓	นางไอสมมา สีน่านุง	ปริญญาตรี ปฐมวัย	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	ชก.	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	ชก.	-	-	-	กรมฯอุดหนุน
๖๔	นางสาวนุรฮายาตี บุ๊กิ	ปริญญาตรี ปฐมวัย	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๙	ครู	ชก.	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๙	ครู	ชก.	-	-	-	กรมฯอุดหนุน
๖๕	นางสาวฮาณี มะเย็ง	ปริญญาตรี ปฐมวัย	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๐	ครู	ชก.	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๐	ครู	ชก.	-	-	-	กรมฯอุดหนุน
๖๖	น.ส.นุรชาพิลา สีน่านุง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๖๗	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราญอ												
๖๘	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านราญอ	-	-	-	-	รอจัดสรร
๖๙	นางรุสมานี บากา	ปริญญาตรี ปฐมวัย	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	ชก.	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	ชก.	-	-	-	กรมฯอุดหนุน
๗๐	-ว่าง-	-	๒๔-๓-๐๘-๖๖๙๐-๐๐๑	ครู	ครู ผู้ช่วย	๒๔-๓-๐๘-๖๖๙๐-๐๐๑	ครู	ครู ผู้ช่วย	๒๓๘,๘๐๐ (๑๙,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๘,๘๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๗๑	นางสาวมารีแย้ ดาเลง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร สุภาพ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจการ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจการ	๖๓,๘๔๐ (๑๔,๗๒๐ - ๙,๔๐๐)X๑๒)	-	-	๖๓,๘๔๐ กรมอุดหนุนบ ค่าตอบแทน ๙,๔๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๗๒	-ว่าง-	-	๒๔-๓-๑๓-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๒๔-๓-๑๓-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดทุกระดับโดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ตระหนักเป็นอย่างยิ่งโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันระหว่างหน่วยงานรัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจ ประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุก ส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน มุ่งเน้นให้ ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ตามแนวทาง ข้างต้นนั้นกำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาขั้นแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการ ปฏิบัติงาน และพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะทอน

ที่ ๑๘๙ /๒๕๖๖

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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะทอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะทอน จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะทอนมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นางชุตติมา แสงเงา นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและ ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหาร ส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายกุศล อู๋เซ็ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะทอน

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน

รายชื่อผู้มาประชุม

นายภูษาลิม อุซึ่ง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน
นางสมจิตร์ พันธุ์โภชน์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน
นายฮาวารี เปาะสา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน
นางสาวศรินยา ฤทธิเรือง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
นางสาวปณิดา มะลิกะ	ผู้อำนวยการกองคลัง
นางสาวนุรีซัน มะเก	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ
นายมะรีเป็ง มะสง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
นายมนูญ คงดี	นายช่างโยธา อาวุโส (รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง)
นางชุตีมา แสงเงา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
นายภู่อีรวน มาหะมะเซ็ง	นักทรัพยากรบุคคล

รายชื่อผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

นายก อบต.

- วันที่ที่เชิญทุกท่านมาประชุม เพื่อร่วมกันพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน

- ตามคำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนที่ ๑๘๙ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	เป็นกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ

หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- จากเหตุผลดังกล่าว สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงจัดทำร่างทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังตามแผนฯ ได้นำมาจากกรอบอัตรากำลังปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน นำไปคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนอัตราค่าตอบแทน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามวิธีการคำนวณที่ปรากฏอยู่ในคู่มือที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏ ตามภาระค่าใช้จ่ายที่ เสนอให้ที่ประชุมพิจารณาสรุปยอดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนเมื่อนำไปเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ยอดภาระค่าใช้จ่ายดังนี้

ปี	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๖๕,๔๑๕,๐๐๐	๑๗,๙๑๑,๐๘๙	๒๗.๓๘
๒๕๖๘	๖๘,๖๘๕,๗๕๐	๑๘,๔๗๖,๔๗๕	๒๖.๙๐
๒๕๖๙	๗๒,๑๒๐,๐๐๐	๑๙,๐๕๑,๙๓๕	๒๖.๔๑

ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จึงนำเรียนที่ประชุมทราบเพื่อพิจารณาค่ะ

นายก อบต.

- ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงถึงหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และได้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -

๒๕๖๙ พร้อมสรุปยอดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน ให้ที่ประชุมทราบแล้ว จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาครับ

ปลัด อบต.

- เรียนท่านนายก อบต. และคณะกรรมการทุกท่าน จากการพิจารณา
ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมสรุปยอดภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะเห็นได้ว่าเป็นแผนที่มีการ
ขอปรับปรุงตำแหน่งจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
นราธิวาสในรอบปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงทำให้เป็นกรอบ
อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน
และเมื่อนำไปคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบลเมื่อนำไปเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ไม่
เกินร้อยละ ๔๐ ตามของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จึงถือว่าเป็นร่าง
แผนอัตรากำลังที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓
ปี จึงเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาว่าจะยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิม
หรือส่วนราชการใดจะมีการเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลังหรือไม่คะ

นายก อบต.

- ท่านปลัด อบต. ได้ให้ที่ประชุมพิจารณาว่าแต่ละหน่วยงานจะยืนยัน
ตามกรอบอัตรากำลังเดิม หรือจะมีการเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลัง
หรือไม่จึงขอให้แต่ละหน่วยงานเสนอความคิดเห็นครับ

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- สำนักปลัด อบต. ขอยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิมคะ

ผู้อำนวยการกองคลัง

- กองคลัง ขอยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิมคะ

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ

- กองสาธารณสุขฯ ขอยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิมคะ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ

- เรียนท่านนายก และคณะกรรมการทุกท่าน ตามคู่มือการจัดทำและ
การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ ๔.๕ วรรคที่สอง
ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนด
ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวนศูนย์ละ ๑ อัตรา และ
จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง
และงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครอง
ส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี จึงขอให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์
พัฒนาเด็กทั้ง ๒ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเกาะสะทอน และ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราญอ ในแผนอัตรากำลังครั้งนี้ด้วยครับ

นายช่างโยธา อาวุโส

(รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง)

- เรียนท่านนายก อบต. และคณะกรรมการทุกท่าน กองช่าง
มีความประสงค์จะให้เพิ่มกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง วิศวกรโยธา
เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้

เพื่อให้มีอัตรากำลังข้าราชการเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วน
ราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ
กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.
๒๕๖๓ ครี

นายก อบต.

- หัวหน้าส่วนราชการแต่ละท่าน ได้แจ้งจะยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิม
ยกเว้นกองการศึกษา ที่ให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ตามหนังสือคู่มือ โดยที่ยังไม่ต้องคำนวณภาระค่าใช้จ่าย เนื่องจากจะ
สามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและ
งบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วน
ท้องถิ่น แล้วแต่กรณี และกองช่างที่ขอให้เพิ่มอัตรากำลัง ตำแหน่ง
วิศวกรโยธา ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ
คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

ดังนั้น จึงขอให้ฝ่ายเลขานุการช่วยสรุปงบประมาณรายจ่ายประจำปี
เมื่อกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา สังกัดกองช่าง เพิ่มลงในแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ให้คณะกรรมการได้รับทราบและร่วมกันพิจารณาอีกครั้งครี

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- ขอนำเรียนคณะกรรมการเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อนไปเทียบกับ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ยอดภาระค่าใช้จ่าย หลังจากกำหนด
ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) สังกัดกองช่าง เพิ่มลงในแผนอัตรากำลัง
สรุปได้ดังนี้

ปี	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี	ค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๖๕,๔๑๕,๐๐๐	๑๘,๓๑๙,๗๐๗	๒๘.๐๐
๒๕๖๘	๖๘,๖๘๕,๗๕๐	๑๘,๘๘๘,๘๘๓	๒๗.๕๑
๒๕๖๙	๗๒,๑๒๐,๐๐๐	๑๙,๔๘๘,๑๕๓	๒๗.๐๒

นายก อบต.

- ฝ่ายเลขานุการได้สรุปยอดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน ให้ที่
ประชุมรับทราบแล้ว จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาครี

ที่ประชุม

- ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน และให้
ฝ่ายเลขานุการส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เกาะสะท้อน ให้จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป

นายก อบต.

- จึงถือว่าที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน จึงให้ฝ่ายเลขานุการส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไปครับ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

นายก อบต.

- เมื่อไม่มีท่านใดเสนอหรือแสดงความคิดเห็นแล้ว จึงขอปิดการประชุมและขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลามาร่วมกันประชุมพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันนี้ครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๕๐

(ลงชื่อ)

(นายกูอิรวน มาหะมะเซ็ง)

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นางสาวศรินยา ฤทธิเรือง)

หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน มีกำหนดให้มีส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ประกอบด้วย

๒.๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ) ประกอบด้วย

๒.๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๒.๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

๒.๑.๑.๓ งานกิจการสภา

๒.๑.๒ กลุ่มงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ) ประกอบด้วย

๒.๑.๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒.๑.๒.๒ งานประชาสัมพันธ์

๒.๑.๒.๓ งานนิติการ

๒.๑.๒.๔ งานตรวจติดตามและประเมินผล

๒.๑.๕ งานสวัสดิการสังคม

๒.๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร

๒.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๒ กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ประกอบด้วย

๒.๒.๑ งานบริหารงานคลัง

๒.๒.๒ งานการเงินและบัญชี

๒.๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๒.๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๓ กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ประกอบด้วย

- ๓.๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๓.๔ งานผังเมือง
- ๓.๓.๕ งานการประปา

๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) ประกอบด้วย

- ๒.๔.๑ กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ) ประกอบด้วย
 - ๒.๔.๑.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ
 - ๒.๔.๑.๒ งานให้บริการด้านสาธารณสุข
- ๒.๔.๒ กลุ่มงานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (นักวิชาการสุขาภิบาล ชำนาญการพิเศษ) ประกอบด้วย
 - ๒.๔.๒.๑ งานบริการรักษาความสะอาด
 - ๒.๔.๒.๒ งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
 - ๒.๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
 - ๒.๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค

๒.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ประกอบด้วย

- ๒.๕.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๒.๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาประเพณีและวัฒนธรรม
- ๒.๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๒.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

๓. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๒.๑ - ๒.๕ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๒.๖ มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายกุศลิม อุซึ้ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน

โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน
 แผนท้ายประกาศประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ชื่อส่วนราชการ ชื่อสายงาน และระดับ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
<p>สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)</p>	<p>ทำหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานนิติการ งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการชนสงฆ์ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	

ชื่อส่วนราชการ หน่วยงาน และระดับ บัญชี	อำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
<p>กองช่าง (ในปีบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p>	<p>มีหน้าที่ที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนาการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจงบกำไรขาดทุนและงบการเงินเบื้องต้น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสหภาพงานการเงิน งานจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนชุมนุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุม การเก็บกักจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับ การจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหางานทะเบียนชุมนุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการ การซื้อวัสดุ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ควรมอบหมาย</p>	<p>มีหน้าที่ที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทราศากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและ ทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้าง พื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานฝังหม้อ</p>

<p>ชื่อบุคคล (นามสกุล) นายสมชาย ใจดี</p>	<p>ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีชีวภาพ</p>	<p>ข้อมูลส่วนตัว ชื่อ สมชาย ใจดี นามสกุล ใจดี เลขที่บัตรประชาชน 1-12345-67890 เลขที่โทรศัพท์ 08-1234-56789 ที่อยู่ เลขที่ 123 หมู่ 4 ตำบล เมืองใหม่ อำเภอ เมือง จังหวัด นนทบุรี</p>
<p>ชื่อหน่วยงาน (ถ้ามี) ศูนย์วิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีชีวภาพ</p>	<p>ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีชีวภาพ</p>	<p>ข้อมูลหน่วยงาน ชื่อ ศูนย์วิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีชีวภาพ เลขที่ 123 หมู่ 4 ตำบล เมืองใหม่ อำเภอ เมือง จังหวัด นนทบุรี</p>

ชื่อส่วนราชการ ที่สอยงาน และระดับ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ให้บริการงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) (งบกลาง)	<p>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรคระบาด งานบริหารสุขภาพ งานส่งเสริมสุขภาพ งานควบคุมและคุณภาพอนามัย การงานสุขภาพและอนามัย การแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสุขภาพ การแพทย์แผนไทย งานกายภาพบำบัดและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตผู้ป่วยงานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด</p> <p>งานบริการและพัฒนาระบบปฏิบัติการมูลอยงานบริหารจัดบริการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสุขภาพพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรฐานและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่เดิรมอบหมายฯ</p>	

	<p>มีหน้าที่ซึ่งมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทาง การเงิน การบัญชี เอกสารการรับรายการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการ เป็น รักษาหลักฐานทางการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบเอกสารที่ส่ง และทรัพย์สิน การเก็บรักษาหนังสือและทรัพย์สิน เอกสารตรวจสอบการทำ ประโยชน์ จากทรัพย์สินของตนเององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและผลการประเมินผลของโครงการดำเนินงาน โครงการทำให้เป็นไป ตามนโยบาย วิถีประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและ ประหยัดงบประมาณวิเคราะห์ประเมินคุณภาพ ประสิทธิภาพ การควบคุมภายใน การใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยงานราชการกรมสรรพากร งานประเมิน การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจสอบและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่คณะกรรมการ ได้รับมอบหมาย</p>	<p>ตำแหน่งและสายงานที่รับผิดชอบ</p>
	<p>หมายเหตุ</p>	<p>ชื่อหน่วยงานขององค์กร</p>