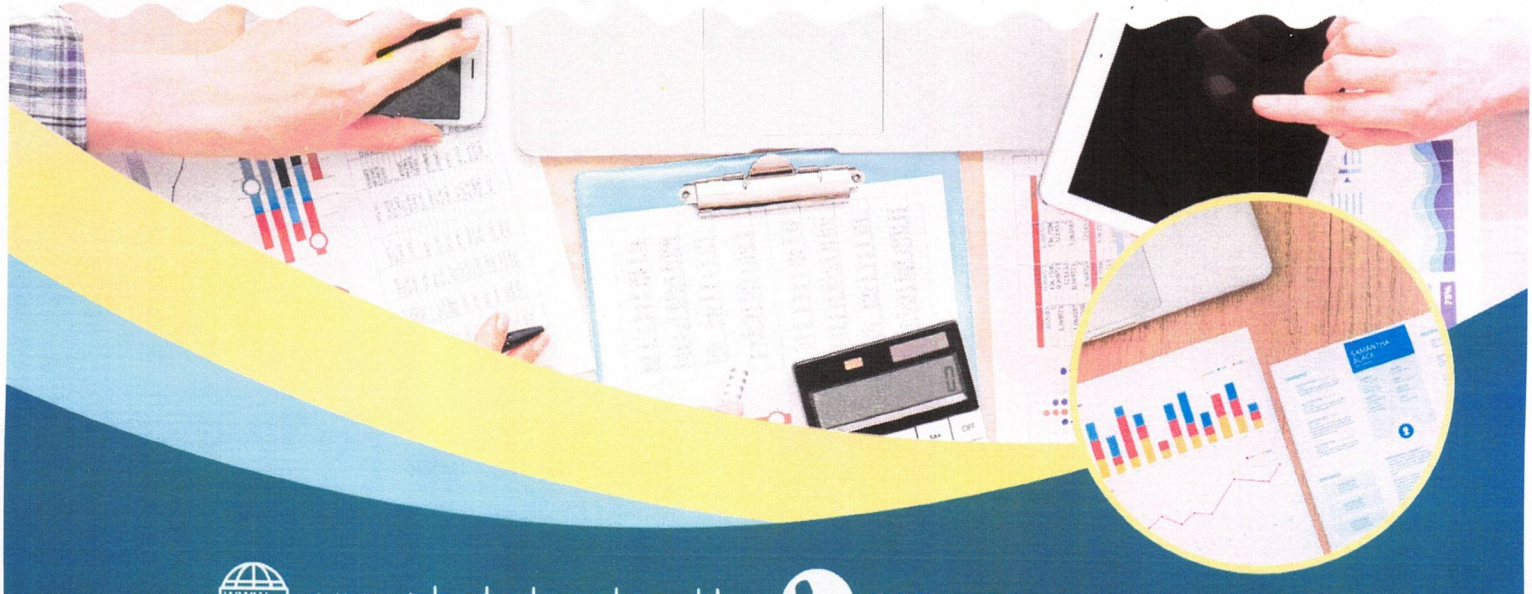
แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2568

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร



www.phatolocal.go.th 077-539-115

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2568

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร



www.phatolocal.go.th 077-539-115

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้าง	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓๓

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) และรวมทั้งหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยขอความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ก.อบต.จังหวัดชุมพรกำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมแก้ไขจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relation Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ใช้แนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจากปริมาณของงานที่สะท้อนในรูปของวัน – เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนในรูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำโดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม กระบวนงาน โครงการ มารวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของเจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\textbf{อัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$$

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมงหรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมสัญจรระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เส้นทางส่วนใหญ่ยังเป็นถนนดินลูกรัง

๑.๒ การติดต่อสื่อสารไม่สะดวก (โทรศัพท์พื้นฐานและสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน)

๑.๓ ระบบไฟฟ้าพื้นฐานยังไม่ทั่วถึง และระบบพลังงานแสงอาทิตย์ที่ชาวบ้านชำรุดเสียหายบ่อยและไม่มีผู้ชำนาญการมาซ่อมแซม

๒. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๒.๑ บางพื้นที่ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้ง

๒.๒ น้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติบางแห่งไม่สะอาด

๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ เกษตรกรยังคงทำการเกษตรแบบเก่า พึ่งพาสารเคมีทำให้ต้นทุนการผลิตสูง มีหนี้สิน และขาดความรู้ในทำเกษตรทฤษฎีใหม่หรือสร้างนวัตกรรมทางการเกษตร

๓.๒ ขาดการรวมกลุ่มกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง

๔. ปัญหาด้านสังคม

๔.๑ สภาพสังคมและผู้นำชุมชนยังไม่เข้มแข็ง

๔.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๓ ประชาชนบางกลุ่มไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและปัญหาสังคม

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุขและอนามัย

๕.๑ การให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนยังไม่ทั่วถึงเพราะพื้นที่ห่างไกลและขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้โดยตรง

๕.๒ ยังมีการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกและโรคมาเลเรียในพื้นที่เพราะสภาพพื้นที่เป็นป่าเขา

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ การตัดไม้ทำลายป่าของประชาชนเพื่อการเกษตรกรรม

๖.๒ การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรทำให้ดินเสื่อมโทรม แหล่งน้ำบางแห่งมีสารเคมีปนเปื้อน

๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๗.๑ ภารกิจและพื้นที่รับผิดชอบที่มากและกว้างใหญ่แต่งบประมาณในการดำเนินการได้น้อยไม่เพียงพอต่อภารกิจในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๘. ปัญหาด้านการศึกษา

๘.๑ ขาดแคลนแหล่งข้อมูลศึกษาเรียนรู้ในการศึกษา

๘.๒ สถานศึกษามีไม่เพียงพอ หมู่บ้านห่างไกล

๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการท่องเที่ยว, สิทธิในที่ดินทำกิน

๙.๑ เกษตรกรจำนวนมากไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๙.๒ ขาดการบูรณาการแหล่งท่องเที่ยว เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์เส้นทางเข้าแหล่งท่องเที่ยว การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวร่วมกันระหว่างหน่วยงานราชการ เอกชน หมู่บ้าน รวมถึงระหว่างอำเภอหรือจังหวัด

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) สร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม วางท่อระบายน้ำ

๒) ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกหมู่บ้านและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๓) ขยายเขตบริการโทรศัพท์สาธารณะและสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ให้คลอบคลุม

๒. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๑) มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอ

๒) มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอเขื่อนกักเก็บน้ำ

๓) มีน้ำดื่มสะอาด ขยายเขตประปาหมู่บ้านและภูเขาทุกครัวเรือน

๓. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตรและฝึกอบรมให้ความรู้

๒) ลดต้นทุน เพิ่มรายได้ ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓) ให้มีการส่งเสริมด้านการเลี้ยงสัตว์และปลูกพืชเศรษฐกิจต่าง ๆ

๔) จัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และให้ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๕) ประกันราคาผลผลิตภาคการเกษตร

๔. ความต้องการด้านสังคม

๑) พัฒนาด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

๒) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓) พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔) ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ฟื้นฟูและป้องกันการดูแลรักษาป่าไม้

๒) อนุรักษ์ดินและน้ำ จัดตั้งกลุ่มเยาวชนสืบสาน ห่วงแหนป่าไม้ต้นน้ำ ลำธาร

๓) ปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อม ฝึกจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

๔) อนุรักษ์พันธุ์สัตว์ กำหนดพื้นที่อภัยทาน

๖. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๑) พัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๒) ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อทุกชนิด

๓) ส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬา ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๘. ความต้องการด้านอื่น ๆ

๑) ปรับปรุง และพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ ข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว เส้นทางเข้าสู่สถานที่และศูนย์อำนวยการท่องเที่ยว

๒) สิทธิในที่ดินทำกินเอกสารสิทธิ์

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่ได้จาการวิเคราะห์ศักยภาพและสถานการณ์โดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนรวมถึงพัฒนาตำบลพะโต๊ะได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การจัดการสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อปท.
๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๔) การสาธารณูปการ
๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๙) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การจัดการศึกษา
๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๓) การป้องกัน การบำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนาศิลปะวัฒนาธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓) การส่งเสริมการกีฬา ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ

๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS

เป็นการวิเคราะห์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยภาพรวม เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑.สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

จุดแข็ง (Strength)

๑. ประชาชนมีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย ขนบธรรมเนียมประเพณีแบบอย่างเดียวกันและเป็นสังคมชนบท

๒. สภาพภูมิประเทศสวยงาม อุดมไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติเหมาะสำหรับการท่องเที่ยว

๓. สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายโดยคนในท้องถิ่นและกลุ่มทุนนิยม

๒. คนในท้องถิ่นติดอบายมุขการพนัน การดื่มสุรา ยาเสพติดทำให้สังคมอ่อนแอ

๓. คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง

๔. มีการใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมาก

๕. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลต้องการให้อนุรักษ์พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจ และการเกษตรแบบผสมผสาน

๓. นโยบายรัฐบาลและจังหวัดส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. มีสภาพพื้นที่และอากาศเหมาะสมกับการทำการเกษตร โดยเฉพาะการปลูกพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ปาล์มน้ำมัน ทุเรียน มังคุด เป็นต้น

๕. พื้นที่เหมาะสมในการลงทุนสำหรับการรับซื้อและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

อุปสรรค (Threats)

๑. ภัยธรรมชาติเนื่องจากพื้นที่ของตำบลมีลักษณะแหล่งต้นน้ำ ฤดูฝนมีน้ำท่วม

๒. ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพต่ำ

๓. การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการท่องเที่ยว มีบทบาทเฉพาะกลุ่มรอบบริเวณสถานที่ท่องเที่ยว

๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตร ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับนายทุนและกลไกทางการตลาด

๕. การคมนาคมไม่สะดวกพื้นที่ทุรกันดาร

๖. พื้นที่ทำกิน ไม่มีเอกสารสิทธิ์

๗. เกษตรกรขาดความรู้ ทักษะ ในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

๘. เยาวชนมีคู่ครองก่อนวัยอันควร ในอนาคตอาจมีปัญหาครอบครัวได้

๙. การบริการทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่นไฟฟ้า ไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่

๒.สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น

๒. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๓. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๔. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๕. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๖. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๗. มีโครงสร้างทางฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๒. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย

๔. พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห่างไกลจากตัวเมืองมาก ทำให้การประสานงานกับหน่วยงานราชการล่าช้า

๕. พื้นที่ตำบลมีรถโดยสารประจำทางสัญจรผ่านน้อยทำให้การเดินทางไม่สะดวก

๖. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน – ย้าย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย

๗. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

๘. บุคลากรยังขาดความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ

๙. บุคลากรบางคนยังมีภาระที่ต้องปฏิบัติมากเกินไป

โอกาส (Opportunities)

๑. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๒.มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจฯ

๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๔. มีระบบการเบิกจ่ายเงิน GFMIS ทำให้การจัดสรรเงินมีความคล่องตัวขึ้น

๕. มีสถานปฏิบัติธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเยาวชน และประชานในตำบล

๗. มีอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง และระบบเชื่อมต่อภายในองค์กร

๘. มีเว็ปไซต์ขององค์กร เพื่อเป็นช่องทางของการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ

อุปสรรค (Threats)

๑. ระเบียบการเบิกจ่ายเงิน/ระเบียบพัสดุ ไม่มีความยืดหยุ่น ทำให้การแก้ไขปัญหาบางครั้งเกิดความล่าช้า

๒. ระเบียบบางอย่างมีการแก้ไขและเปลี่ยนแปลงบ่อย

๓. อำนาจหน้าหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

๔. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๕. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจในข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่ามีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
๕. การสาธารณูปการ
๖. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๗. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๘. ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๙. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของเกษตรกร การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว
๑๑. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๑๔. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
๑๕. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๖. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๑๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๘. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๑๙. รักษาความสะอาดของถนน ทางเท้า ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๒๐. การจัดการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
๒๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๕. การขนส่งและการวินาศกรรมจราจร
๖. รักษาความสะอาดของถนน ทางเท้า ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๗. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ
๘. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๙. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๑๐. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๑. การผังเมือง การควบคุมอาคาร
๑๒. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
๑๓. การส่งเสริมการเกษตร
๑๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๕. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ ตามแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ดังนี้

๑.พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๘ อัตรา
๒.พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓ อัตรา
๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๙ อัตรา
๔.พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๗ อัตรา และในปัจจุบันมีตำแหน่งว่างและอยู่ระหว่างขอใช้บัญชีกสถ.จำนวน ๙ ตำแหน่ง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง และในบางงานจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	**๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	**๒.กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๓.กองช่าง ๓.๑ กลุ่มงานการโยธา ๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	**๓.กองช่าง** ๓.๑ กลุ่มงานการโยธา ๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
๔.หน่วยตรวจสอบภายใน	**๔.หน่วยตรวจสอบภายใน**	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

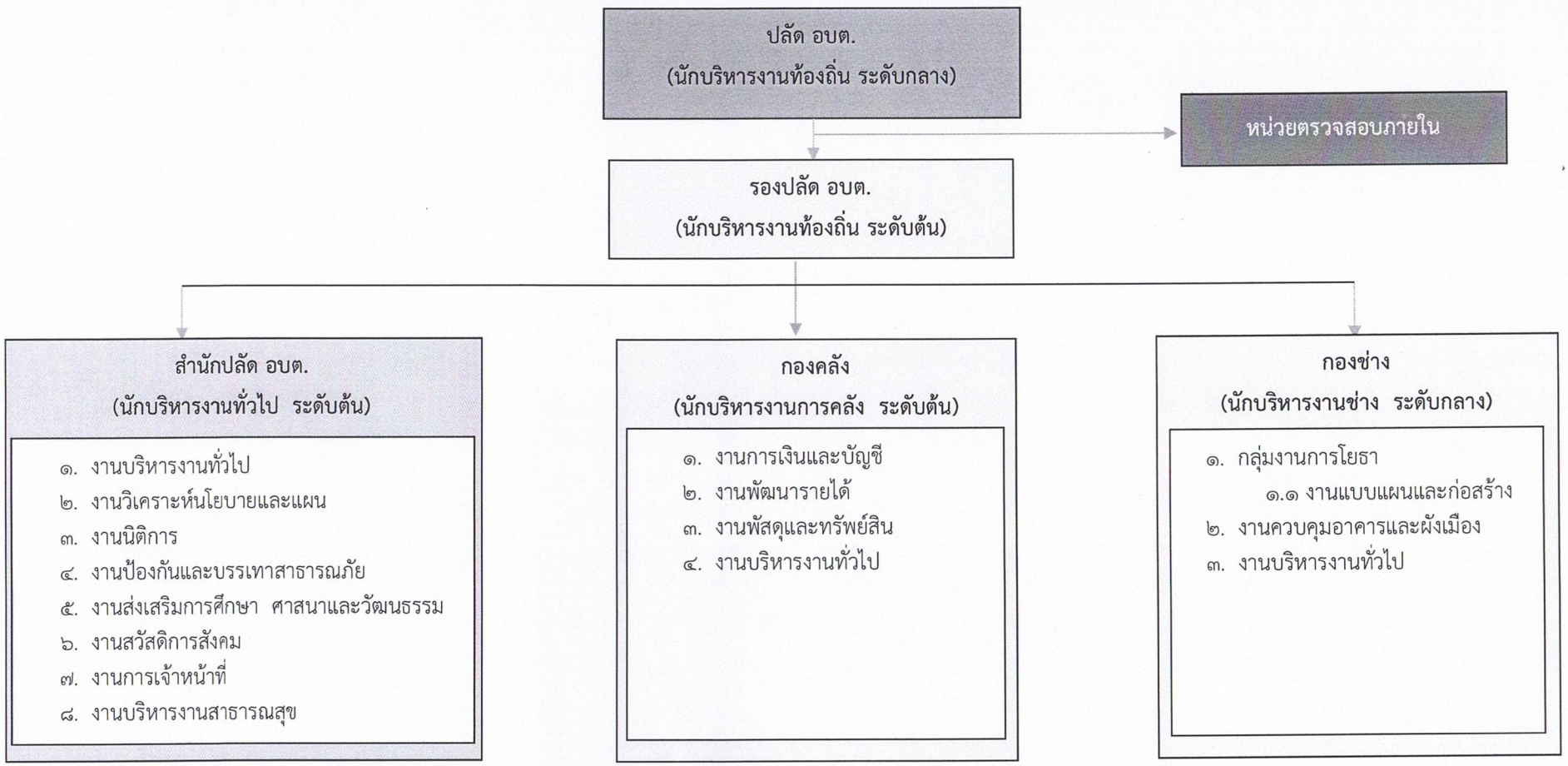
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น(ระดับกลาง) (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น(ระดับต้น) (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๑.๑ พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายฯ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(ขอใช้บัญชีกลาง)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.ฝชง.)	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๒ พนักงานจ้าง (ภารกิจ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๐	๐	-	-๑	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๓ พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>๑.๔ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.พะโต๊ะ</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๐	๐	-	-๑	-	ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒. กองคลัง (๐๔)								
๒.๑ พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมขอใช้บัญชีกสถ
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมขอใช้บัญชีกสถ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๒ พนักงานจ้าง (ภารกิจ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง (๐๕)								
๓.๑ พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกสถ)
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง.ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกสถ)
นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกสถ)
นายช่างเครื่องกล (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกสถ)
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกสถ)

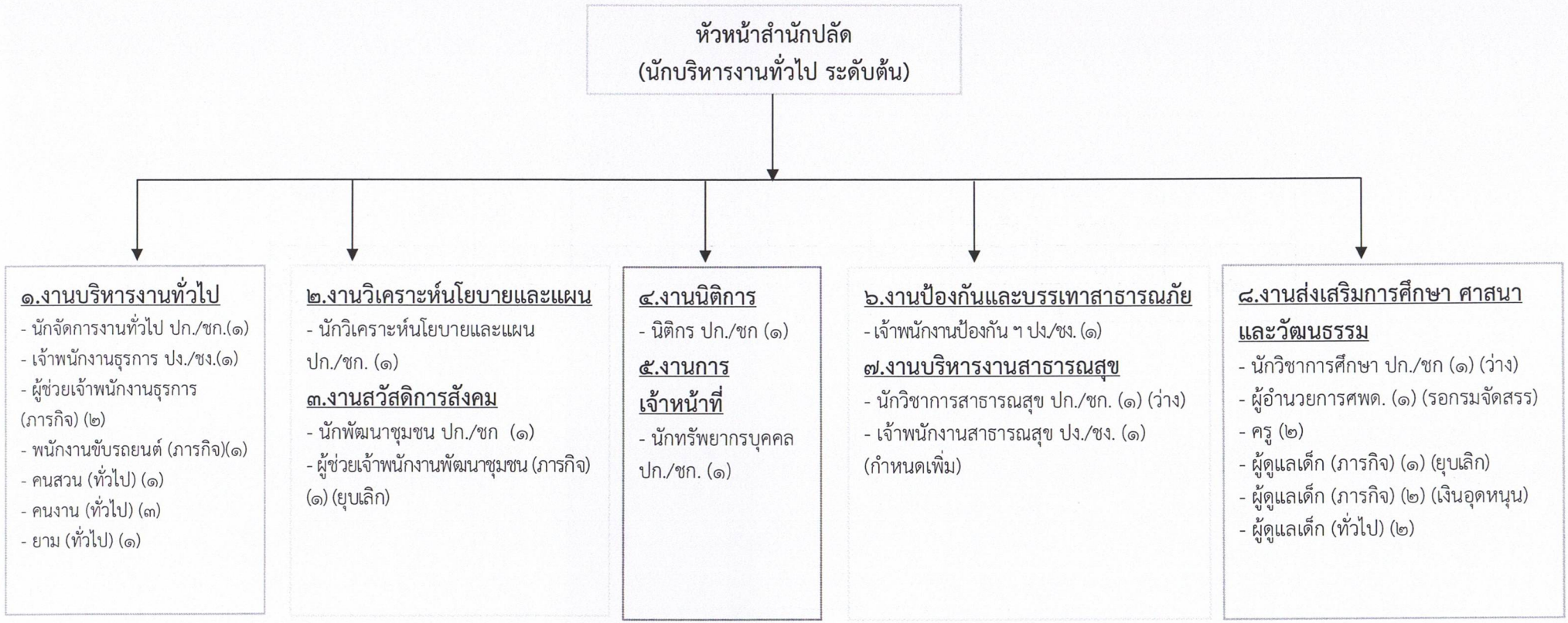
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓.๒ พนักงานจ้าง (ภารกิจ)								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกลาง)
รวมทั้งสิ้น	**๕๗**	**๕๗**	**๕๗**	**๕๗**	**-**	**-**	**-**	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

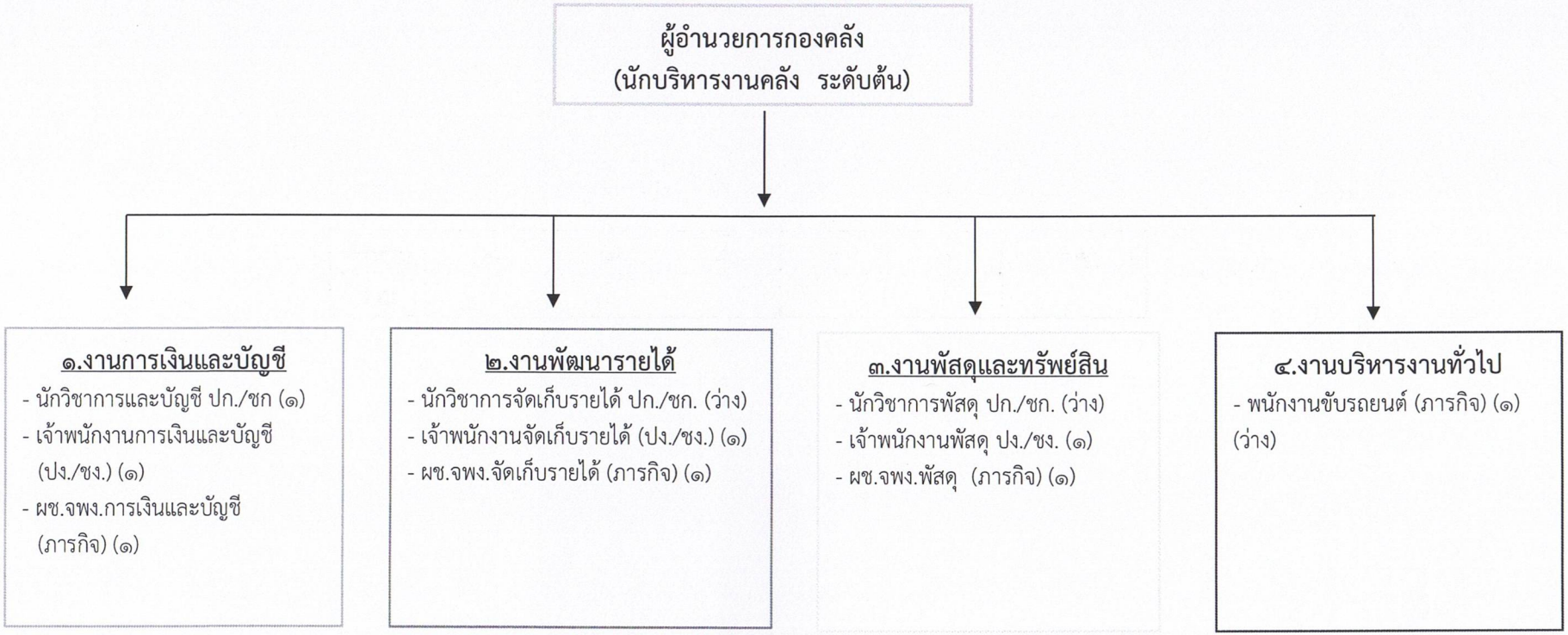


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล			พนักงานจ้าง		ครูและบุคลากรทางการศึกษา			รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป	ครู	พนักงานจ้าง		
							ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๗	๓	๓	๕	๓	๒	๒	๒๖
รวม	๑๑			๘		๓	๔		

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล			พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๓	๓	๔	๐	๑๑
รวม	๗			๔		

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)

กลุ่มงานการโยธา

๑.งานแบบแผนและก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- นายช่างเครื่องกล ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ภารกิจ) (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ภารกิจ) (๓)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) (๓)
- ผช.นายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)

๒.งานควบคุมอาคารและผังเมือง

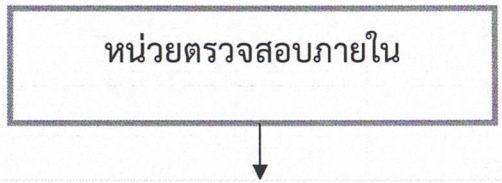
- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (ว่าง)
- ผช.นายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ) (๑)

๓.งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) (ว่าง)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจ) (๑)

ระดับ	พนักงานส่วนตำบล			พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	๕	๑๐	๐	**๑๗**
รวม	๗			๑๐		

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล			พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	๐	๐	๐	๑
รวม	๑			๐		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
๑	ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	597,960	168,000	1	1	1	-	-	-	20,280	20,520	20,760	786,240	806,760	827,520	
๒	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	
	<u>สำนักปลัดอบต. ๐๑</u>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดอบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13080	13,080	458,160	471,240	484,320	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	422,640		1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13320	435,720	448,920	462,240	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	369,480		1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	
๖	นิติกร	ปก./ชก.	1	1	241,440		1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	1	218,400		1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	218,400		1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	
๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	1	1	136,200		1	1	1	-	-	-	4,200	6,240	6,120	140,400	146,640	152,760	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	168,360		1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640	
๑๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	1	0	0		0	+1	1	-	+1	-	-	297,900	9,720	-	297,900	307,620	กำหนดใหม่ (๖๘)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	173,640		1	1	1	-	-	-	6,960	7,320	7,560	180,600	187,920	195,480	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000		1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	0	0		1	0	0	-	-1	-	6,960	-	-	-	-	-	ยุบเลิก (๖๘)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	125,880		1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,520	130,920	136,200	141,720	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	คนสวน	-	-	-	0		1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม (๖๗)
๑๘	ยาม	-	2	1	216,000		1	1	1	- 1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ยุบเลิก๑อัตรา (๖๗)
๑๙	คนงาน	-	4	3	432,000		3	3	3	- 1	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	ยุบเลิก๑อัตรา (๖๗)
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.พะโต๊ะ</u>																		
๒๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0									*สรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*							
๒๑	ครู	คศ.๑	1	1	0		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	1	1	0		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง (๖๗)/เงินอุดหนุน
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	2	2	0		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	0	0		1	0	0	-	-1	-	6,960	-	-	-	-	-	ยุบเลิก (๖๘)
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	2	2	216,000		2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>																		
๒๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	566,880	42,000	1	1	1	-	-	-	18,000	17,160	20,400	626,880	644,040	664,440	
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	389,400		1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
๒๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	1	146,640		1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	1	146,640		1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	0	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															-	-	-	
๓๓	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	1	1	183,000		1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	190,320	198,000	205,920	
๓๔	ผช.จพง.พัสดุ	-	1	1	143,520		1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	
๓๖	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	1	1	138,000		1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
๓๗	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>																		
๓๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	1	1	503,160	134,400	1	1	1	-	-	-	16,440	19,560	19,560	654,000	673,560	693,120	
๓๙	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	254,280		1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	
๔๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
๔๒	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ชง	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
๔๓	นายช่างเครื่องกล	ปง/ชง	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
๔๔	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	149,280		1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	1	138,000		1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
๔๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	1	1	206,520		1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	9,000	214,800	223,440	232,440	
๔๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	1	1	271,800		1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,880	282,720	294,120	306,000	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
๔๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	1	1	180,000		1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	
๕๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
๕๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
๕๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	-	0		1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดเพิ่ม (๖๗)
๕๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	174,960		1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,440	182,040	189,360	196,800	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>															-	-	-	
๕๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	
	รวม		59	41	12,104,580	428,400	55	54	54	-	-	-	521,280	708,060	428,400	12,932,340	13,640,400	14,068,800	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ร้อยละ ๑๕															1,939,851	2,046,060	2,110,320	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															14,872,191	15,686,460	16,179,120	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															50,400,000	52,920,000	55,566,000	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															**29.51**	**29.64**	**29.12**	

<u>หมายเหตุ</u> การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีจากข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นฐานการคำนวณโดยให้เพิ่มขึ้นไม่เกิน ๕% ในแต่ละปี

ประมาณการ ปี ๒๕๖๗ ๔๘,๐๐๐,๐๐๐+(๔๘,๐๐๐,๐๐๐*๕%) = ๕๐,๔๐๐,๐๐๐

ประมาณการ ปี ๒๕๖๘ ๕๐,๔๐๐,๐๐๐+(๕๐,๔๐๐,๐๐๐*๕%) = ๕๒,๙๒๐,๐๐๐

ประมาณการ ปี ๒๕๖๙ ๕๒,๙๒๐,๐๐๐+(๕๒,๙๒๐,๐๐๐*๕%) = ๕๕,๕๖๖,๐๐๐

๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นางสาวสุณิสา ขันสมาน	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๕๙,๕๒๐ (๕๔,๙๖๐*๑๒)	
๒	นายศราวุธ ทองขาว	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐*๑๒)	
			<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>				
๓	นางสาวศิริรัตน์ พิกุลทอง	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐*๑๒)	
๔	นางสาวทิพาพร ศรีสุข	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐*๑๒)	
๕	นางสาวจิราวรรณ เพ็ชรโสม	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔๖๘๐*๑๒)	
๖	นางสาวศศิประภา เพชรประสงค์	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐*๑๒)	
๗	นายสุทธิพงษ์ เปียแดง	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	นิติศาสตรบัณฑิต	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕๔๗๐*๑๒)	
๘	นางสาววิรารัตน์ ไชยพัฒน์	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐*๑๒)	
๙	นางสาวนฤมล แก้มคุ้มภัย	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐*๑๒)	
๑๐	ว่าง	๑๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	ว่าง
๑๑	นายธีรวุฒิ ทิพย์บุญทรัพย์	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐*๑๒)	
๑๒	นายสิรวิชญ์ สมประสงค์	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐*๑๒)	
๑๓	ว่าง	๑๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	กำหนดใหม่

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๑๔	นางสาวอนุธิดา อุวอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑,๙๖๐ (๑๔๓,๕๒๐)	
๑๕	นางสาวโศรยา สนิทแสง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๘๗,๙๒๐ (๑๕,๖๖๐*๑๒)	
๑๖	นายพรชัย ฉิมมี	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๑๓๔,๘๘๐ (๑๑,๒๔๐*๑๒)	
			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๗	นางอรสา อสัมภิณวงศ์	-	คนสวน	ทั่วไป	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	
๑๘	นายฐิติพงศ์ ชุมพูชนะ	-	คนงาน	ทั่วไป	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	
๑๙	นายประบวน แดงดี	-	คนงาน	ทั่วไป	มัธยมศึกษาตอนต้น	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	
๒๐	นายเจษฎากรณ์ ศิริวัฒน์	-	คนงาน	ทั่วไป	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	
๒๑	นายวราวุธ ธรรมโสภณ	-	ยาม	ทั่วไป	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	
			<u>ศพด.อบต.พะโต๊ะ</u>				
๒๒	ว่าง	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๓	นางวลัยรัตน์ แก้วกลั่น	๑๑-๓-๐๑-๒๒๐๔-๒๕๓	ครู	-	ครุศาสตรบัณฑิต		เงินอุดหนุน
๒๔	นางสาวโสรญา แย้มชะยา	๑๑-๓-๐๑-๒๒๒๗-๙๕๑	ครู	-	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต		เงินอุดหนุน
๒๕	นางสาววรวรรณ ปานหิรัญ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	ครุศาสตรบัณฑิต	(๑๕,๓๔๐*๑๒)	เงินอุดหนุน
๒๖	นางสาวศิริกาญจน์ สุวรรณมณี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	อนุปริญญาศึกษาศาสตร์	๑๒๒,๑๖๐ ๑๐,๑๘๐*๑๒	เงินอุดหนุน
๒๗	นางสาวเหมือนขวัญ เกิดแก้ว	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	
๒๘	นางสาวฐิติมา ศรีภูเก็ต	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
			<u>กองคลัง (๐๔)</u>				
๒๙	นางสุพัตรา ฉิมมี	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐*๑๒)	
๓๐	นางพัณชิตา กาละสังข์	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐*๑๒)	
๓๑	ว่าง	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	
๓๒	ว่าง	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	
๓๓	นางสาวอริสา พราหมมณี	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐*๑๒)	
๓๔	นางสาวเกศนี ภู่ระหงษ์	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐*๑๒)	
๓๕	นางสาววรรณทนา วงค์สิน	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐*๑๒)	
			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๓๖	นางสาวจิราภัทร ภิญโญ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๙๘,๐๐๐ (๑๖,๕๐๐*๑๒)	
๓๗	นางสาววิธัญญา ศรประสิทธิ์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๙๔๐*๑๒)	
๓๘	นางสาวอาทิติยา แก้วกลั่น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐*๑๒)	
๓๙	ว่าง	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
			<u>กองช่าง (๐๕)</u>				
๔๐	นายทนงศักดิ์ จิตรภักดี	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๕๕๘,๗๒๐ (๔๖,๕๖๐*๑๒)	
๔๑	ว่าง	๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	
๔๒	ว่าง	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	
๔๓	ว่าง	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ปง./ชง.	-	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	
๔๔	ว่าง	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	-	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	
๔๕	ว่าง	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	-	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	
๔๖	นางอนงค์ มีเดชา	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐*๑๒)	
			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๔๗	ว่าง	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ภารกิจ	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	กำหนดใหม่
๔๘	นายภูวนาถ สมบูรณ์	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	วิศวกรรมศาสตร์	๑๖๑,๕๒๐ (๑๓,๔๖๐*๑๒)	
๔๙	นายธนุภณ แก้วสุคนธ์	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ภารกิจ	วิศวกรรมศาสตร์	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐*๑๒)	
๕๐	นายธีระ ภิญโญทรัพย์	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ภารกิจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๘๙,๓๖๐ (๑๕,๗๘๐*๑๒)	
๕๑	นายราวี ภิญโญทรัพย์	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	ภารกิจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๒๒๓,๔๔๐ (๑๘,๖๒๐*๑๒)	
๕๒	นายณัฐพงศ์ สกุลแก้ว	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	ภารกิจ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	๒๙๔,๑๒๐ (๒๔,๑๔๐*๑๒)	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
๕๓	นายคมสัน ชมภูแดง	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	ภารกิจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๙๔,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐*๑๒)	
๕๔	นายชัยยศ จันทร์โกมุท	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐*๑๒)	
๕๕	นายนิโรจน์ แก้วรอด	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	ประถมศึกษาปีที่ ๕	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐*๑๒)	
๕๖	นายสมัย หยุดรัมย์	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐*๑๒)	
			<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>				
๕๗	ว่าง	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	-	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้พนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้างก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายที่กำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปีตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชนภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชี่ยลมีเดีย หรือแอพพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ในการประชุมครั้งที่๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะแล้ว นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๘

(นายปราโมทย์ แก่นกูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
****

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ได้ขอความเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ซึ่งมีมติเห็นชอบแล้วในการประชุมก.อบต.จังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ และ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ตามรายละเอียดต่อไปนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
	<u>สำนักปลัดฯ</u>				
๓	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๖	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๗	นิติกร	ปก./ชก	๑	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	ว่าง
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	กำหนดใหม่
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๒	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	-	๑	-	
๑๖	คนงาน (ทั่วไป)	-	๓	-	
๑๗	คนสวน (ทั่วไป)	-	๑	-	
๑๘	ยาม (ทั่วไป)	-	๑	-	

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.พะโต๊ะ</u>				
๑๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	รอรับการจัดสรรฯ
๒๐	ครู	-	๑	๑๑-๓-๐๘-๒๒๐๔-๒๕๓	เงินอุดหนุน
๒๑	ครู	-	๑	๑๑-๓-๐๑-๒๒๒๗-๙๕๑	เงินอุดหนุน
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	๒	-	เงินอุดหนุน
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๒	-	
	<u>กองคลัง</u>				
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๒๖	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ว่าง
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ว่าง
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	-	๑	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	-	๑	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	-	๑	-	
๓๔	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ภารกิจ)	-	๑	-	ว่าง
	<u>กองช่าง</u>				
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๓๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
๓๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
๓๘	นายช่างเครื่องกล	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	ว่าง
๓๙	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	ว่าง
๔๐	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	ว่าง
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	
๑๒	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ภารกิจ)	-	๑	-	กำหนดใหม่
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	-	๑	-	
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ)	-	๑	-	
๔๕	พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจ)	-	๑	-	
๔๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ภารกิจ)	-	๓	-	
๔๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก(ภารกิจ)	-	๓	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>			-	
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ว่าง

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๘

(นายปราโมทย์ แก่นกูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ