



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มภูโยโย
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มภูโยโย
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนดและ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลโยะโยะ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้างรวมถึงกรอบอัตรากำลังที่ต้องการในส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสมนั้น

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลอุบลโยะโยะ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุบลโยะโยะ อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอุบลโยะโยะเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลโยะโยะ
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๒
ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะอิโร อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะอิโรได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีการแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลังมาแล้ว ๓ ครั้ง เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดโครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปัจจุบัน จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะอิโรจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๕ ตามหนังสือจังหวัดปัตตานี ที่ ปน ๐๐๒๓.๒/ว๖๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้แจ้งชักชวนแนวทางปฏิบัติในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องกับแนวทางตามหนังสือดังกล่าว

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิโร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะโยโร มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะโยโร ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะโยโรมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะโยโรมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ รวมถึงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะโยโร

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะโยโรสามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ค่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโบะยิไร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโบะยิไร เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล /หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคลและนิติกร เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโบะยิไร เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโบะยิไร บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึง หากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้การเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจ เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปัตตานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้ คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงาน เทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับการกิจหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นที่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลผลิตที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลผลิตที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน **อบต. ก.** และงานการเจ้าหน้าที่ใน **อบต. ข.** ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิง วิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการ รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.๑ สภาพทั่วไป

๑.๑.๑ ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะอีไร จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี มีระยะทางห่างจากอำเภอมายอ ประมาณ ๗ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดปัตตานี ประมาณ ๓๘ กิโลเมตร มีผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๑ คน ๘ หมู่บ้าน รวมเป็น ๘ คน

๑.๑.๒ เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะอีไรมีเนื้อที่ประมาณ ๓๕,๐๐๐ ไร่ หรือ

๕๗.๒ ตารางกิโลเมตร

๑.๑.๓ ภูมิประเทศ สภาพโดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบ และที่ราบลุ่ม ภูเขา มีฝนตกตลอดปี เหมาะแก่การทำการเกษตรและมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลมายอ จังหวัดปัตตานี

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลตรัง ตำบลปะโค และอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

๑.๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน มีจำนวน ๘ หมู่บ้าน คือ

๑. บ้านบาลูกาตือเงาะ

๒. บ้านเมืองยอน

๓. บ้านโคกกอ

๔. บ้านตะบิงตัง

๕. บ้านน้ำใส

๖. บ้านเจาะบาแน

๗. บ้านบูเกะกูง

๘. บ้านโคกระกำ

๑.๒ สภาพทางเศรษฐกิจ

๑.๒.๑ อาชีพ

ประชาชนตำบลลูโบะอีไรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตรโดยทำสวนยางปลูกผลไม้เป็นอาชีพหลัก และนาเป็นอาชีพรอง นอกจากนั้นยังประกอบอาชีพรับจ้าง ค้าขาย เลี้ยงสัตว์ควบคู่กันไป

๑.๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- ธนาคาร	-	แห่ง
- ร้านค้า	๗๖๙	แห่ง
- ปั๊มน้ำมันและก๊าซ	-	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	๑	แห่ง
- โรงสีข้าว	๓	แห่ง

๑.๓ สภาพทางสังคม

๑.๓.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๕ โรงเรียน (รวมขยายโอกาส ๓ โรงเรียน)
- โรงเรียนมัธยมศึกษา – ๑ โรงเรียน
- โรงเรียนคาตอลิก ๑๓ โรงเรียน
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๘ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ แห่ง

ตารางจำนวนเด็กเล็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อม่วง
(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ผู้ดูแลเด็ก	จ้างเหมา บริการ	ข้อมูลนักเรียน		หมายเหตุ
				ชาย	หญิง	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองยอน	๑	๑	๑	๒๔	๒๒	๔๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะบิงตัง	๑	๑	๒	๒๙	๓๗	๖๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำใส	๑	๑	๒	๓๒	๓๓	๖๕
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุเกะกุง	๑	๑	๑	๑๔	๑๙	๓๓
รวม	๔	๔	๖	๙๙	๑๑๑	๒๑๐

๑.๓.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- มัสยิด ๙ แห่ง
- สุสาน ๙ แห่ง
- โบสถ์ – ๑ แห่ง
- วัด/สำนักสงฆ์ – ๑ แห่ง

๑.๓.๓ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐ – ๑ แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน – ๑ แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน – ๑ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๙๙.๖๘

๑.๓.๔ อาชญากรรม

ลักษณะคดีอาชญากรรมในพื้นที่

- ลักทรัพย์
- ปัญหาความไม่สงบ

ประเภทยาเสพติดที่แพร่ระบาดในพื้นที่

- พื้นที่กระต้อม
- ยาแก้ไอ
- ยาบ้า

๑.๓.๕ การตั้งคณสงเคราะห์

พ.ศ. ๒๕๖๔

จำนวนผู้สูงอายุ	๑,๐๓๒ คน
จำนวนผู้พิการ	๓๘๖ คน
จำนวนผู้ป่วยเอดส์	๒ คน

๑.๔ ระบบบริการพื้นฐาน

๑.๔.๑ การคมนาคมขนส่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะอีไร มีเส้นทางคมนาคมสายหลักภายในตำบล คือ ทางหลวงแผ่นดิน สายมายอ-ทุ่งยางแดง นอกจากนั้นยังมีถนนเชื่อมต่อถนนระหว่างหมู่บ้านเส้นทางคมนาคม บางสายเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและบางเส้นทางยังเป็นถนนดินลูกรังและหินคลุก โดยมีจำนวนสภาพถนน ภายในตำบล ดังนี้

- ถนนลาดยาง	จำนวน ๗ สาย
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	จำนวน ๒๓ สาย
- ถนนหินคลุก	จำนวน ๙ สาย
- ถนนลูกรัง	จำนวน ๓๖ สาย

๑.๔.๒ การไฟฟ้า

มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน แต่มีบางบ้านที่ยังสายมาจากบ้านข้างเคียง

๑.๔.๓ การประปา

ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๒ แห่ง

๑.๔.๔ โทรศัพท์

๑.๔.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข	จำนวน - แห่ง
- สถานีโทรคมนาคมอื่น	จำนวน - แห่ง

๑.๕ ระบบเศรษฐกิจ

๑.๕.๑ การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทำนา ทำสวน

พื้นที่ทั้งหมด ๓๕,๔๗๓ ไร่ พื้นที่ทำการเกษตร ๓๒,๕๔๐ ไร่

๑.๕.๒ การประมง

๑.๕.๓ การปศุสัตว์

๑.๕.๔ การบริการ

๑.๕.๕ การท่องเที่ยว

๑.๕.๖ อุตสาหกรรม

- ร้านค้า	๗๖๙ แห่ง
- ปั้มน้ำมันและก๊าซ	- แห่ง
- โรงสีข้าว	๓ แห่ง

๑.๕.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มอาชีพ ๑๖ กลุ่ม ได้แก่

หมู่ที่ ๑ กลุ่มทำขนม ๒ กลุ่ม

หมู่ที่ ๒ กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ๑ กลุ่ม และกลุ่มผ้าบาติก ๑ กลุ่ม

หมู่ที่ ๓ กลุ่มทำขนมกะหรี่ปั๊บ ๒ กลุ่ม

หมู่ที่ ๔ กลุ่มทำขนม ๒ กลุ่ม

หมู่ที่ ๕ กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ๑ กลุ่ม และกลุ่มกระเป๋าเชือกกรม ๑ กลุ่ม

หมู่ที่ ๖ กลุ่มกระเป๋าเชือกกรม ๑ กลุ่ม

หมู่ที่ ๗ กลุ่มทำขนมเบี๊ยะ ๒ กลุ่ม และกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าและฮิญาบ ๑ กลุ่ม

หมู่ที่ ๘ กลุ่มทำขนม ๑ กลุ่ม

๑.๕.๘ แรงงาน

ประชาชนตำบลอุโบะอีไรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตรโดยทำสวนยางปลูกผลไม้เป็นอาชีพหลัก และนาเป็นอาชีพรอง นอกจากนั้นยังประกอบอาชีพ ค้าขาย เลี้ยงสัตว์ควบคู่กันไปด้วย

๑.๖ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑.๖.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลาม

๑.๖.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- งานเมาลิด

- อาซูรอสามพันธ

๑.๖.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ประชาชนส่วนใหญ่ใช้ภาษายาวี

๑.๖.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- หมวกกะปิเยาะ

๑.๗ ทรัพยากรธรรมชาติ

๑.๗.๑ น้ำ

- ลำคลอง (ชลประทาน)

- บึง, หนอง และอื่นๆ

๑.๗.๒ ป่าไม้

องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะอีไร มีป่าไม้และมีไม้ยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจรวมไปจนถึงพืชผลไม้ เช่น มังคุด ลองกอง สะตอ เงาะทุเรียน

๑.๗.๓ ภูเขา

๑.๗.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ เช่น ป่าไม้

๑.๘ ด้านอื่นๆ

๒. ประชากร

๒.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากรและความหนาแน่นเฉลี่ย ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ มีประชากรทั้งสิ้น ๑๒,๐๓๑ คน จำแนกเป็นชาย ๕,๙๒๔ คน หญิง ๖,๑๐๗ คน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๒,๔๗๓ ครัวเรือน (ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี)

ตารางจำนวนครัวเรือนและประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะฮิโร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ครัวเรือน	ข้อมูลประชากร		รวม
			ชาย	หญิง	
๑	บ้านบาเกาตือเงาะ	๑๖๗	๔๔๓	๔๗๐	๙๑๓
๒	บ้านเมืองยอน	๔๘๔	๑,๑๐๐	๑,๑๙๔	๒,๒๙๔
๓	บ้านโคกกอ	๓๕๘	๘๖๕	๘๗๑	๑,๗๓๖
๔	บ้านตะบิงตัง	๓๕๙	๘๐๓	๘๐๘	๑,๖๑๑
๕	บ้านน้ำใส	๓๕๕	๘๕๐	๘๗๐	๑,๗๒๐
๖	บ้านเจาะบาแน	๓๑๔	๖๖๒	๖๖๖	๑,๓๒๘
๗	บ้านบูเกะกุง	๒๔๒	๖๐๙	๖๒๓	๑,๒๓๒
๘	บ้านโคกระกำ	๑๙๔	๕๙๒	๖๐๕	๑,๑๙๗
รวม		๒,๔๗๓	๕,๙๒๔	๖,๑๐๗	๑๒,๐๓๑

๓. สรุปสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

เพื่อเป็นการวางแผนอัตราค่าถัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะฮิโร มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะฮิโรวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๓.๑ สภาพปัญหาและความจำเป็นพื้นที่

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านบางเส้นทางไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาขาดสถานที่ใช้เพื่อกิจการสาธารณะประโยชน์ภายในหมู่บ้าน
- ๑.๔ ปัญหาน้ำท่วมสองข้างทางถนน

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ ปัญหาเยาวชนติดยาเสพติด
- ๒.๒ ปัญหาขาดการดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๓ ขาดระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ ปัญหาประชาชนต้องการมีรายได้
- ๓.๒ กลุ่มแม่บ้านต้องการมีรายได้
- ๓.๓ ประชาชนต้องการมีสถานที่ในการฝึกอบรมอาชีพต่างๆ เพิ่มขึ้น

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
- ๔.๒ ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในบางพื้นที่

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ปัญหาการระบาดของโรคไข้เลือดออก
- ๕.๒ ปัญหาด้านการบริการด้านสาธารณสุขภายในหมู่บ้าน
- ๕.๓ ปัญหาการระบาดของโรคโควิด ๑๙
- ๕.๔ ปัญหาด้านสุขภาพและอนามัยของประชาชน
- ๕.๕ ปัญหาด้านการควบคุมโรคติดต่อ

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารและการปกครองในระบบประชาธิปไตย
- ๖.๒ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการเลือกตั้ง

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

- ๗.๑ ระดับการศึกษาของประชาชนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ๗.๒ อัตราการเรียนต่อของเยาวชนในระดับอุดมศึกษายังน้อย
- ๗.๓ ปัญหาประชาชนขาดการให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ จากรัฐ

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ตลอดจนการตัดไม้ทำลายป่า
- ๘.๒ ปัญหาการทิ้งขยะมูลฝอยบริเวณพื้นที่สาธารณะ

๙. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๙.๑ ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารการจัดการ
- ๙.๒ ปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์และรายงานผลการดำเนินงาน
- ๙.๓ ปัญหาประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา
- ๙.๔ ปัญหาไม่มีเวทีประชาคมที่ประชาชนจะได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๙.๕ ปัญหาขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๓.๒ สภาพความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมสะดวกทุกเส้นทาง
- ๑.๒ มีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างในเวลากลางคืนอย่างทั่วถึง
- ๑.๓ มีสถานที่ประกอบกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ในหมู่บ้าน
- ๑.๔ มีระบบระบายน้ำที่ดี

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ มีการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- ๒.๒ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการดูแล
- ๒.๓ จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ กลุ่มแม่บ้านมีรายได้แน่นอน

๓.๒ ประชาชนมีสถานที่ในการฝึกอบรมอาชีพต่างๆ

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ มีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรเพียงพอ

๔.๒ สามารถใช้แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคได้

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๕.๑ ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยดี ปราศจากโรคติดต่อ

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๖.๑ ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารและการปกครองในระบบประชาธิปไตย

๖.๒ ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการเลือกตั้ง

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๗.๑ ประชาชนมีระดับการศึกษาของประชาชนที่สูงขึ้น

๗.๒ ได้รับข่าวสารของทางราชการอย่างสม่ำเสมอ

๗.๓ ได้รับการส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม และกีฬาอย่างต่อเนื่อง

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ การบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ตลอดจนการตัดไม้ทำลายป่าได้รับการแก้ไข

๘.๒ ที่สาธารณะได้รับการดูแล

๙. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๙.๑ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารการจัดการ

๙.๒ มีการประชาสัมพันธ์และรายงานผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบหลายช่องทาง

๙.๓ มีเวทีสาธารณะรับฟังสภาพปัญหาสม่ำเสมอ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยอิ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยอินั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยอิ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยอิจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยอิ ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและอำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยอิ

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยอิ สรุปได้ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

- ผู้บริหาร อบต. มีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรอง เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. อบต. มีงบประมาณที่จำกัด
๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัด ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น อบจ. และกรมโยธาธิการและผังเมืองให้การสนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนเชื่อมโยงกันตลิ่งและปรับปรุงภูมิทัศน์
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. การคมนาคมขนส่งจากถนนทุกเลนน้ำหนักรถจากภายนอกที่ใช้เส้นทางผ่านเขต อบต. ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. อบต. มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง
๒. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มแม่บ้านและคนในชุมชน อบต.

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชน อบต. ในวงจำกัด

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะ

ฝีมือแรงงานด้านต่างๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕.๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. อบต. มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. อบต. และกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. อบต. สนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. อบต. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น งานเมาลิด งานอาซูรอสัมพันธ์ รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจาก อบต. ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาค ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคหัด

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๕.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. อบต. มีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

๒. อบต. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ของ อบต. และข่าวสารที่น่าสนใจ

๓. ผู้บริหาร อบต. สามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๔. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น

๕. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ

๖. ผู้บริหาร อบต. และสมาชิกสภา อบต. มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากร อบต. บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้ กรณีมีคนลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ

๓. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อยอยู่ในวงจำกัด

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัว

และพัฒนาองค์กร

๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ทำงานมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมาเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๕.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. อบต. ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน
๒. มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
๓. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนบางส่วนในเขต อบต. ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าและโรงงานลงท่อระบายน้ำ ลำคลอง เป็นต้น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์อยู่ในเขต อบต.
๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอปากชม เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่เอื้อต่อการจัดระเบียบการวางขยะให้เพียงพอตามจุดต่างๆ ภายในหมู่บ้าน/ชุมชน

๒. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

นอกจากจะมีการวิเคราะห์ SWOT แล้ว การกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นท้องถิ่น สามารถนำมาวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ่มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒
 มาตรา ๑๖, ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งภายในและภายนอก โดยเทคนิค SWOT เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การบริหารส่วนตำบลและกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลไริ)

๑. วิสัยทัศน์

“ชีวิตมีคุณภาพ การศึกษาก้าวหน้าเศรษฐกิจก้าวหน้า โครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐาน”

๒. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและส่งเสริมอาชีพชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บริการสาธารณะ และการจัดการพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการศึกษา การกีฬา ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคมให้มีคุณภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิต

๓. เป้าประสงค์

๓.๑ ประชาชนมีอาชีพและรายได้ในการดำรงชีวิตอย่างเพียงพอ

๓.๒ สร้างเครือข่ายการคมนาคมเชื่อมโยงระหว่างกัน

๓.๓ ประชาชนตระหนักในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและรักษาสิ่งแวดล้อม

๓.๔ ประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

๓.๕ ประชาชนทุกระดับมีความเป็นอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.๖ ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและส่งเสริมอาชีพชุมชน

พันธกิจ พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

เป้าประสงค์ ประชาชนมีอาชีพและรายได้ในการดำรงชีวิตอย่างเพียงพอ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ส่งเสริมการเกษตรและสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	- ร้อยละความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้ร่วมอบรมสามารถประกอบอาชีพเสริมได้

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ส่วนราชการ	งานที่รับผิดชอบ
สำนักปลัด อบค.	- งานธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานสวัสดิการสังคม - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
กองคลัง	- งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานคลัง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บริการสาธารณะ และการจัดการพลังงาน
พันธกิจ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า ถนน คูระบายน้ำ แหล่งน้ำและอื่นๆ อย่างเพียงพอ

เป้าประสงค์ สร้างเครื่องช่วยการคมนาคมเชื่อมโยงระหว่างกัน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความพร้อมและความสะดวก

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวก	- ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน - ร้อยละของประชาชนที่เดินทางสะดวก - ร้อยละของประชาชนที่มีไฟฟ้าใช้ - ร้อยละของประชาชนที่มีน้ำใช้

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ส่วนราชการ	งานที่รับผิดชอบ
กองช่าง	- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและออกแบบ

๓. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการท่องเที่ยว
อย่างยั่งยืน

พันธกิจ ๑) ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) กำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๓) พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

เป้าประสงค์ สร้างเครื่องข่ายการคมนาคมเชื่อมโยงระหว่างกัน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ อนุรักษ์พื้นที่แหล่งน้ำ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
- การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดย การมีส่วนร่วมของชุมชน	- ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ส่วนราชการ	งานที่รับผิดชอบ
สำนักปลัด อบต.	- งานธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานสวัสดิการสังคม - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

พันธกิจ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

เป้าประสงค์ ประชาชนมีการศึกษาดี มีคุณธรรมจริยธรรม ร่วมกันสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม
ของท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ส่งเสริมการศึกษาให้มีมาตรฐานและส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการบริการสาธารณสุขอย่างทั่ว ถึง	- ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน - ร้อยละของจำนวนเด็กที่ได้รับอาหารเสริม (นม) - ร้อยละความสะอาดของผู้ใช้ลานกีฬา

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ส่วนราชการ	งานที่รับผิดชอบ
สำนักปลัด อบต.	- งานธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานสวัสดิการสังคม - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคมให้มีคุณภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิต

- พันธกิจ
- ๑) พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
 - ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พละการ และความปลอดภัยในชีวิต
- เป้าประสงค์
- ๑) ประชาชนทุกระดับมีความเป็นอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 - ๒) ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขและการป้องกันยาเสพติด
- สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
- สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม	- ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน - ร้อยละของของผู้สูงอายุที่ได้รับอาหารเสริม (นม) - ร้อยละของผู้พิการที่ได้รับเบี้ยยังชีพ - ร้อยละของผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ - ร้อยละของพื้นที่ที่เสียภาษี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ส่วนราชการ	งานที่รับผิดชอบ
สำนักปลัด อบต.	- งานธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานสวัสดิการสังคม - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลอุบะยิไร ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยการเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟูพัฒนาการจัดบริการ สาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้ว การศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับ การพัฒนาด้วสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึด หลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพัฒนา วิเคราะห์ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลไวย ได้วิเคราะห์ภารกิจตามข้อ ๕ แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- (๑) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๒) การส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๔) การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การกิจรอง

- (๑) การจัดให้และบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขการ
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าและแสงสว่าง
- (๔) การสังคมสงเคราะห์
- (๕) การบำรุงรักษา จารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๖) การส่งเสริมกีฬา
- (๗) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร การส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม
- (๙) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๐) การดูแลที่สาธารณะ
- (๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๒) การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น
- (๑๔) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุษยบุรี ได้ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ กับ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

๒. กองคลัง (๐๔)

๓. กองช่าง (๐๕)

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา (รวม พนักงานครู อบต.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทมีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๐ อัตรา

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลบุษยบุรี โดยใช้หลัก (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า องค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weakness

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลบุะยิไร
ด้วยการวิเคราะห์ SWOT Analysis

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบุะยิไร (ระดับตัวบุคคล)

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนหมู่บ้านสามารถทำงานคล่องตัว ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๖. บุคลากรมีความรู้ความสามารถตามตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. หัวหน้าส่วนราชการไม่กล้าตัดสินใจ
๓. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๔. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลักมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๕. มีภาระหนี้สิน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนและหมู่บ้านยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน รวมถึง อบต. ในฐานะตัวแทน
๔. สิทธิพิเศษต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่น วันหยุดพิเศษ ระยะเวลา

ทวีคูณในการเลื่อนระดับ ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน เป็นต้น

ข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๒. มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพน้อย
๓. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๔. ปัญหาเหตุการณ์ความไม่สงบ ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในชีวิต

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุะยิไร (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. บุคลากรมีความรักในองค์กรไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๕. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามาก ปัญหามาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี
๒. มีความคุ้นเคยกับทุกคน
๓. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้จักสภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี

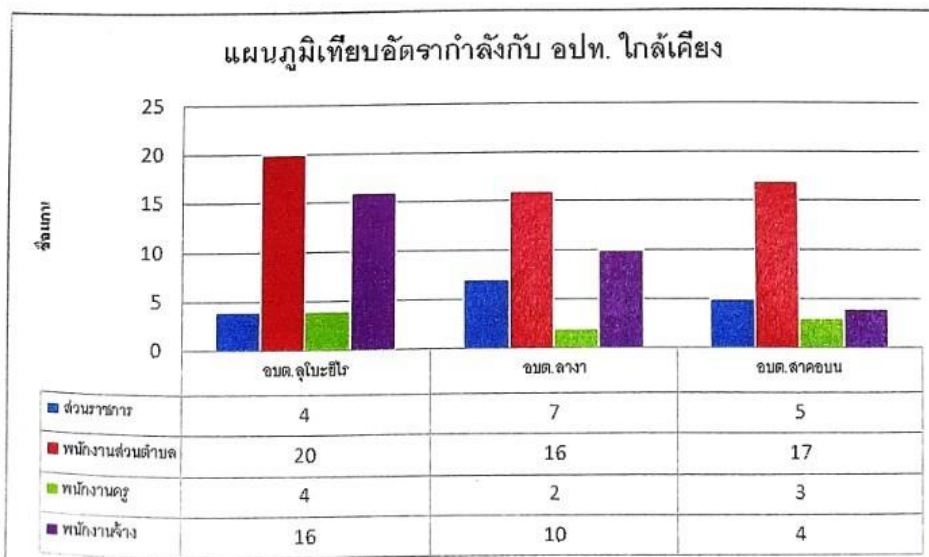
โอกาส (Opportunity = O)

๑. ปัญหาเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่
๒. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก
๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
๔. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน บางครั้งมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง

การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน

ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลลางา และองค์การบริหารส่วนตำบลสาละอบน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน คือ อำเภอมายอ ที่มีจำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศและบริบทในลักษณะเดียวกัน สามารถเปรียบเทียบได้ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อบต. ใกล้เคียง



จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะโยโร กับ องค์การบริหารส่วนตำบลกลางและองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตท้องที่เดียวกัน คือ อำเภอมายอ มีความแตกต่างกันในเรื่องของขนาดพื้นที่ซึ่งตำบลอุโบะโยโรจะมีขนาดพื้นที่ใหญ่ที่สุด แต่บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน โดยพบว่า

๑) การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง จะมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะโยโรมีโครงสร้างส่วนราชการน้อยที่สุด ถ้าเปรียบเทียบกับขนาดของพื้นที่ จำนวนหมู่บ้าน จำนวนประชากรและงบประมาณตามข้อบัญญัติประจำปี ซึ่งมีเพียง ๓ ส่วนราชการหลัก กับ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลอีกสองแห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลกลาง ซึ่งมี ๖ ส่วนราชการหลักกับ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน และองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน มี ๔ ส่วนราชการหลักกับ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒) กรอบอัตรากำลัง มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเช่นเดียวกัน กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะโยโรมีกรอบอัตรากำลังมากที่สุด แต่สายงานผู้บริหารมีเพียงปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) เพียงตำแหน่งเดียว หากเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลกลางและองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน ที่กรอบอัตรากำลังในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่มีทั้งตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓) จำนวนตำแหน่งว่าง มีลักษณะใกล้เคียงกัน

สรุป การวิเคราะห์ SWOT Analysis หรือการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือข้อจำกัดของกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะโยโร พบว่า

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมยังไม่เป็นตามประกาศที่ ก.กลาง กำหนดและไม่ตอบสนองภารกิจในปัจจุบัน

๒. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

๓. การพัฒนาบุคลากรยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะโยโรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. มีภารกิจในการรองรับภารกิจถ่ายโอน การให้บริการสาธารณะของหน่วยงานราชการอื่นทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และ นโยบายต่างๆ ของรัฐที่มีการเปลี่ยนแปลง

๕. มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมีความต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน

๖. สถานการณ์ความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่กระทบต่อการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะโยโร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการกับ ๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

๒. กองคลัง (๐๔)

๓. กองช่าง (๐๕)

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

โดยมีกรอบพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา (รวม พนักงานครู อบต.) มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๓ อัตรา มีอัตราว่าง ๕ อัตรา (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖) กรอบอัตราพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๕ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

ดังนั้น กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุโบสถ จะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงภารกิจที่ถ่ายโอนจากส่วนราชการอื่นและความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ทั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างในบางตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะงานสนับสนุนภารกิจงานในด้านต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งต้องมีผู้ดูแลรับผิดชอบและรองรับภารกิจใหม่ๆ ที่จะถ่ายโอนมาอยู่ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

๑) กำหนดตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒) กำหนดส่วนราชการเพิ่มขึ้น ๑ ส่วนราชการ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจเกี่ยวกับการบริหารงานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีก ๑๐ อัตรา ประกอบด้วยตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๔ อัตรา ประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ตาม หนังสือจังหวัดปัตตานี ที่ ปน ๐๐๒๓.๒/ว๖๕๖๓ ลง วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี และตัดโอนพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา ซึ่งเมื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในห้วงข้างหน้า จะสามารถแบ่งส่วนราชการได้ดังนี้

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

(๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา

(๒) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ อัตรา

(๓) นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา

(๔) ครู ๔ อัตรา

(๕) เจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา

(๖) ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๔ อัตรา

(๗) ผู้ดูแลเด็ก ๔ อัตรา

๓) กำหนดตำแหน่งเพิ่มของกองช่าง จำนวน ๒ อัตรา (ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ตำแหน่งละ ๑ อัตรา) เพื่อให้ไปตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการ โดยตำแหน่งที่ขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ และตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ซึ่งจะทำให้กองช่างมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา

(๒) วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา

(๓) นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตรา

(๔) นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตรา

(๕) ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา

๓) กำหนดงานเพิ่มและตำแหน่งเพิ่มใหม่ของสำนักปลัด อบต. เพื่อรองรับภารกิจด้านงานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตราและพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา ดังรายละเอียดดังนี้

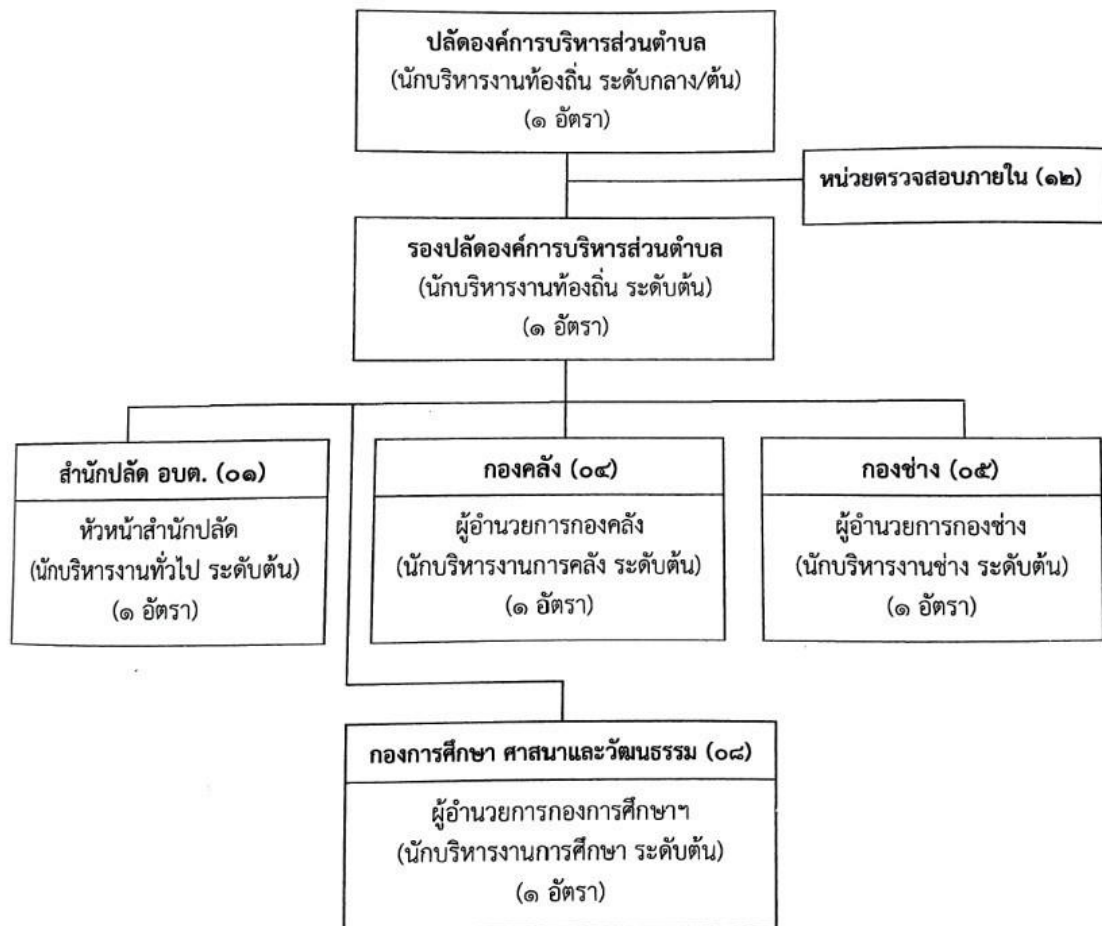
- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

(๑) เจ้าพนักงานการแพทย์ฉุกเฉินปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตรา

(๒) คนงาน ๓ อัตรา

การวิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะอีโร
ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไข

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการ



๑.๒ การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๑.๒.๑ การเปรียบเทียบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลอุบะยิไร มีการกิจหลักและการกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลังที่ กำหนด (อัตรากำลัง)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง ปัจจุบัน (อัตรากำลัง)	หมายเหตุ
อบต.อุบะยิไร	ปลัด อบต.	บริหารงาน ท้องถิ่น	-	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	๑	ว่าง/ร้องขอให้ กลาง สรรหา
	รองปลัด อบต.	บริหารงาน ท้องถิ่น	+๑	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	-	กำหนดเพิ่ม
	ผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้าส่วนราชการที่มี ชื่อเรียกอย่างอื่น	อำนาจการ ท้องถิ่น	+๑	ผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้าส่วนราชการที่มี ชื่อเรียกอย่างอื่น	๓	มีนครอง ๓ อัตรากำลัง / กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรากำลัง
	พนักงานส่วนตำบล	วิชาการ	+๑	พนักงานส่วนตำบล	๘	มีนครอง ๗ อัตรากำลัง/ว่าง ๑ อัตรากำลัง/กำหนด เพิ่ม ๑ อัตรากำลัง
		ทั่วไป	+๓	พนักงานส่วนตำบล		มีนครอง ๖ อัตรากำลัง/ว่าง ๒ อัตรากำลัง/กำหนด เพิ่ม ๓ อัตรากำลัง
	พนักงานครู	-	-	พนักงานครู	๔	มีนครอง
	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	+๔	ภารกิจ	๑๐	มีนครอง ๑๐ อัตรากำลัง กำหนดเพิ่ม ๔ อัตรากำลัง
		ทั่วไป	+๒	ทั่วไป	๕	มีนครอง ๕ อัตรากำลัง ว่าง ๑ อัตรากำลัง กำหนดเพิ่ม ๒ อัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลอุบะยิไร อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

๑.๒ สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (คงอยู่/เพิ่ม/ลด/เกลี่ย อัตรากำลัง)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	○	○	○	ว่าง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	①	○	○	กำหนดเพิ่ม
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	ว่าง
เจ้าพนักงานการแพทย์ฉุกเฉิน ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	①	○	○	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	○	○	○	ว่าง ๑ อัตรากำลัง
คนงาน	-	๓	๓	๓	①	○	○	กำหนดเพิ่ม ๓ อัตรากำลัง
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
รวม	๒๗	๓๒	๓๒	๓๒	+๕	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (คงอยู่/เพิ่ม/ลด/เกลี่ย อัตรากำลัง)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	○	○	○	ว่าง
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	◐	○	○	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	◐	○	○	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	◐	○	○	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔	๔	๔	◐	○	○	กำหนดเพิ่ม ๔ อัตรา
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	◐	○	○	กำหนดเพิ่ม
ครู	๔	๔	๔	๔	○	○	○	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๔	๔	๔	◐	○	○	กำหนดเพิ่ม ๔ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	○	○	○	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	○	○	○	ว่าง
รวม	๔๐	๕๗	๕๗	๕๗	+๑๗	-	-	

หมายเหตุ ◐ = อัตรากำลังเพิ่ม ◑ = อัตรากำลังลด/ยุบเลิก ○ = อัตรากำลังคงอยู่

ดังนั้น จากตารางข้างต้นเป็นเพียงการคาดการณ์จากการวิเคราะห์จากสภาพปัญหาและแนวทางการปัญหาของโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร จะมีส่วนราชการทั้งหมด ๔ ส่วนราชการกับ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน และมีพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา (รวม พนักงานครู อบต.) และพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ประกอบ เช่น งบประมาณ, นโยบายของผู้บริหาร อบต. และนโยบายของรัฐบาล ฯลฯ และอาจใช้วิธีปรับปรุงตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครอง ตัดโอนหรือยุบเลิกตำแหน่งได้ตามความเหมาะสม ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลและคิดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามกฎหมายที่กำหนด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบสถได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบสถจึงนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่า กรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจอะไรบ้าง ตามอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบสถได้พิจารณาแล้วมีความประสงค์ขอกำหนดภารกิจด้านงานบริการการแพทย์ฉุกเฉินเพิ่มขึ้น จึงกำหนดงานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน โดยให้อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักปลัด อบต. เพิ่มขึ้นในกรอบขององค์การบริหารส่วนตำบลอุโบสถ และ กองคลังขอกำหนดงานเพิ่มเติมจำนวน ๒ งาน คือ งานบริหารงานทั่วไป กับ งานบริหารงานคลัง เนื่องจากอัตรากำลังเดิมมีเพียงตำแหน่งแต่ไม่มีงานที่สอดคล้องกับภารกิจจริง และกองช่างขอเปลี่ยนชื่องานในโครงสร้างตามแผนเดิม จำนวน ๒ งาน คือ “งานก่อสร้างและออกแบบ” เปลี่ยนเป็น “งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง” และ “งานผังเมือง” เปลี่ยนเป็น “งานสำรวจและออกแบบ” ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุโบสถ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๙ งานบริหารการศึกษา ๑.๑๐ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๙ งานบริหารการศึกษา ๑.๑๐ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑.๑๑ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน*	*กำหนดงาน เพิ่มใหม่
๒. กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานคลัง* ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป*	*กำหนดงาน เพิ่มใหม่
๓. กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง* ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๔ งานผังเมือง*	๓. กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง* ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ*	*เปลี่ยนชื่อ งานใหม่
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบูะยิโรประกาศกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศการกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบูะยิโร มีการแบ่งส่วนราชการดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) กองคลัง

(๓) กองช่าง

(๔) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๓) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๔) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่า โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และมีการแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน จำนวน ๑๐ งาน เพิ่มเติมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ งาน รวมเป็น ๑๑ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๓ งานนิติการ

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข

๑.๖ งานสวัสดิการสังคม

๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๙ งานบริหารการศึกษา

๑.๑๐ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑.๑๑ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน*

(๒) กองคลัง(๐๔)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน จำนวน ๓ งาน เพิ่มเติมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๒ งาน รวมเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๔ งานบริหารงานคลัง*
- ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป*

(๓) กองช่าง(๐๕)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน จำนวน ๔ งาน แกะไขงานเดิมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๒ งาน รวมเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง*
- ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา
- ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ*
- ๓.๔ งานสาธารณูปโภค

(๔) หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน ดังนี้

๔.๑ งานตรวจสอบภายใน

๔.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิโร ได้กำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯลฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
 ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

(๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง

((๐๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น.) - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.) = เวลาทำงานมาตรฐานของ ขรก. ใน ๑ วัน

**เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

(๒) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบุะยิไรจึงได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์จากภารกิจ ปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้เกิดการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำมาวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลูโบะยิโร อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ตำแหน่ง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง เมื่อ ๓๔ ก.ค.๖๖ อยู่ระหว่างสรรหา ภายใน ๖๐ วัน
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๓ ส.ค. ๖๖
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ตำแหน่ง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศพด.บ้านเมืองยอน (ม.๒)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม/รอ จัดสรรจากกรมฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนจากกรมฯ
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านตะบิงตัง (ม.๔)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม/รอ จัดสรรจากกรมฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนจากกรมฯ
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านน้ำใส (ม.๕)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม/รอ จัดสรรจากกรมฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนจากกรมฯ
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านบุเกะกง (ม.๗)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม/รอ จัดสรรจากกรมฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนจากกรมฯ
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๓	๓๗	๓๗	๓๗	+๔	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ตำแหน่ง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ก.พ. ๖๖
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม/เป็นไป ตามประกาศ โครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม/เป็นไป ตามประกาศ โครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๔๐	๔๖	๔๖	๔๖	+๖	-	๕	

หมายเหตุ

๑. ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๓๓ ตำแหน่ง
๒. ตำแหน่งว่างเดิม จำนวน ๗ ตำแหน่ง
๓. กำหนดเพิ่ม (ผอ.ศพด.) จำนวน ๔ ตำแหน่ง
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มี.ค. ๖๖)
๔. กำหนดเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง
(เป็นตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการ
บริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน
องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลูโบะอิโร ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือการคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับที่ข้อกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ข้อกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยะฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเคียนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

[illegible]

[illegible]

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านภารกิจบริหารงานบุคคล ดังนี้

(๑) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านภารกิจบริหารงานบุคคล ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๖๙,๘๕,๐๐๐ บาท

(๒) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓,๓๒๕,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๓,๑๖,๒๕๐ บาท

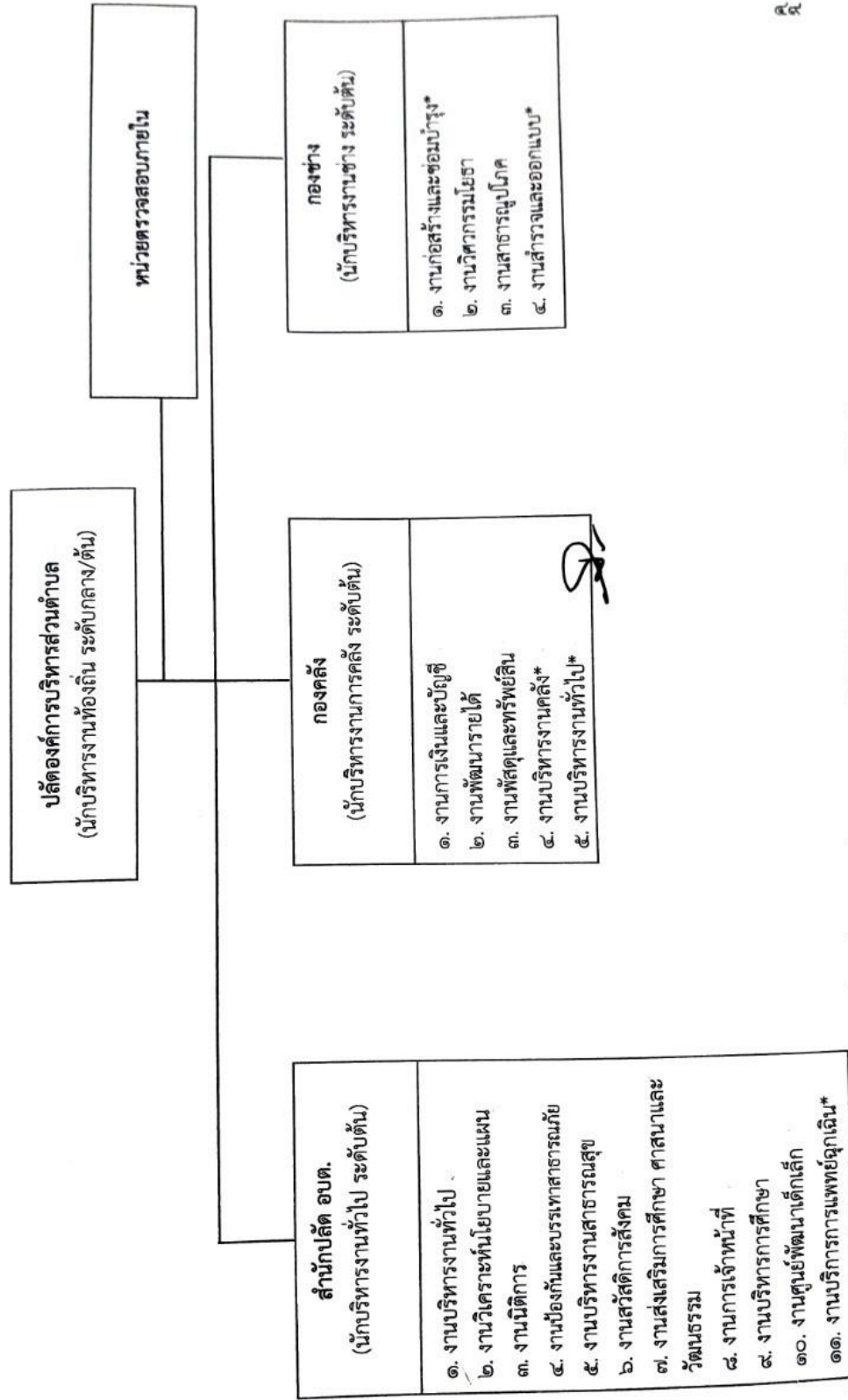
(๓) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓,๔๔๑,๒๕๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๖,๕๘,๕๐๐ บาท

: ข้าราชการบำนาญโอน ลูกจ้างประจำโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณผู้จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๖๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบุษยิไร เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ



```

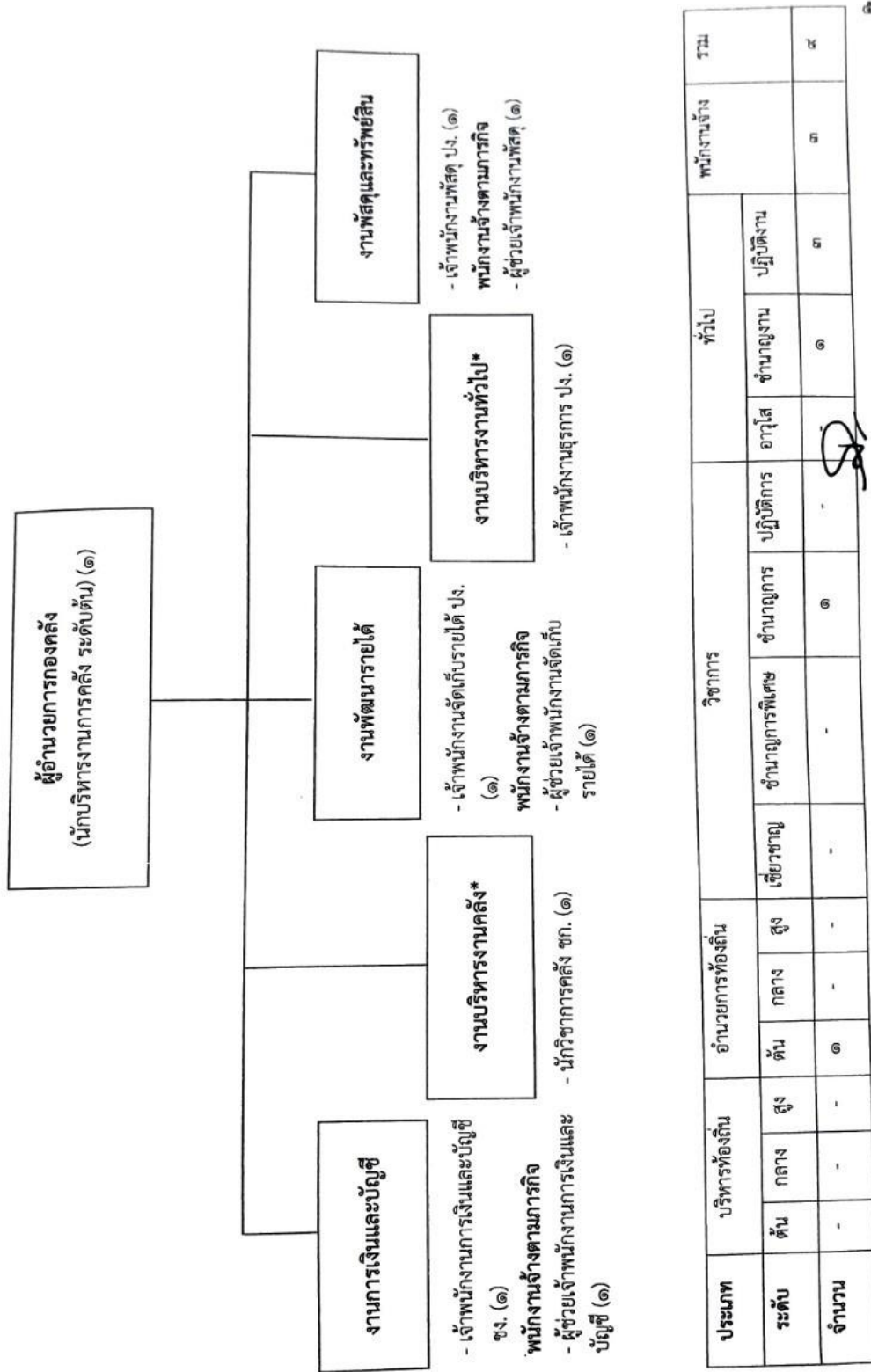
graph TD
    Root[หัวหน้าสำนักปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)]
    
    Root --- A[งานบริหารงานทั่วไป]
    Root --- B[งานวิจัยและแผน]
    Root --- C[งานนิเทศการ]
    Root --- D[งานป้องกันและบรรเทา  
สาธารณภัย]
    Root --- E[งานบริหารงานสาธารณสุข]
    
    A --- A1[นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)]
    A --- A2[เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)]
    A --- A3[พนักงานจ้างตามภารกิจ]
    A --- A4[ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)]
    A --- A5[พนักงานขับรถยนต์ (๑)]
    A --- A6[พนักงานจ้างทั่วไป]
    A --- A7[คณงาน (๕)]
    A --- A8[คณงาน (-)]
    
    B --- B1[นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)]
    B --- B2[งานสวัสดิการสังคม]
    B --- B3[นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)]
    B --- B4[งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน*]
    
    C --- C1[นิเทศการ ชก. (๑)]
    C --- C2[งานส่งเสริมการศึกษา  
ศาสนาและวัฒนธรรม]
    C --- C3[นักวิชาการศึกษา ชก. (๑)]
    
    D --- D1[งานป้องกันและบรรเทา  
สาธารณภัย ปง./ชก. (-)]
    D --- D2[งานการเจ้าหน้าที่]
    D --- D3[นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (-)]
    
    E --- E1[เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง. (๑)]
    E --- E2[งานบริหารการศึกษา]
    E --- E3[งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก]
    E --- E4[- ผอ.ศพค. (-๓๔)]
    E --- E5[- ครู อื่นๆ คศ.๒ (๔)]
    E --- E6[พนักงานจ้างตามภารกิจ]
  
```

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

- งานบริหารงานทั่วไป**
 - นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)
 - เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
 - พนักงานขับรถยนต์ (๑)
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - คณงาน (๕)
 - คณงาน (-)
- งานวิจัยและแผน**
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)
 - งานสวัสดิการสังคม
 - นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)
 - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน*
- งานนิเทศการ**
 - นิเทศการ ชก. (๑)
 - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - นักวิชาการศึกษา ชก. (๑)
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชก. (-)
 - งานการเจ้าหน้าที่
 - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (-)
- งานบริหารงานสาธารณสุข**
 - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง. (๑)
 - งานบริหารการศึกษา
 - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - ผอ.ศพค. (-๓๔)
 - ครู อื่นๆ คศ.๒ (๔)
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

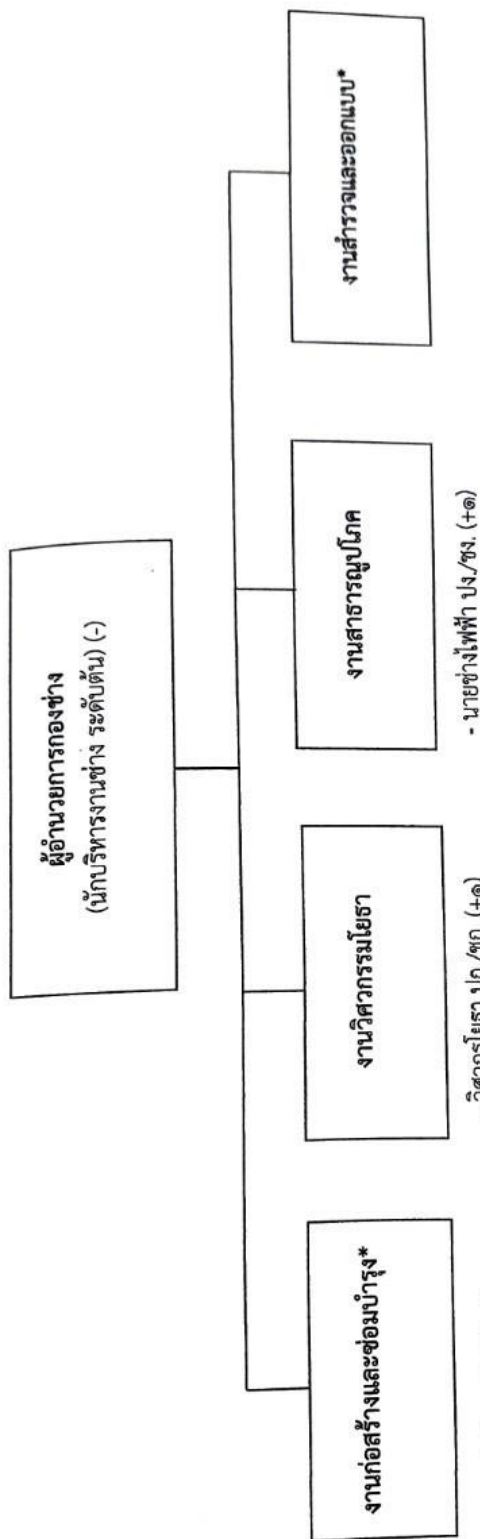
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ				ทั่วไป			ผอ.เขตพื้นที่/ พนักงานครู	พนักงานจ้าง	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๕	-	-	๑	๑	๕	๑๑	๒๓	

โครงสร้างองค์กร (๐๔)



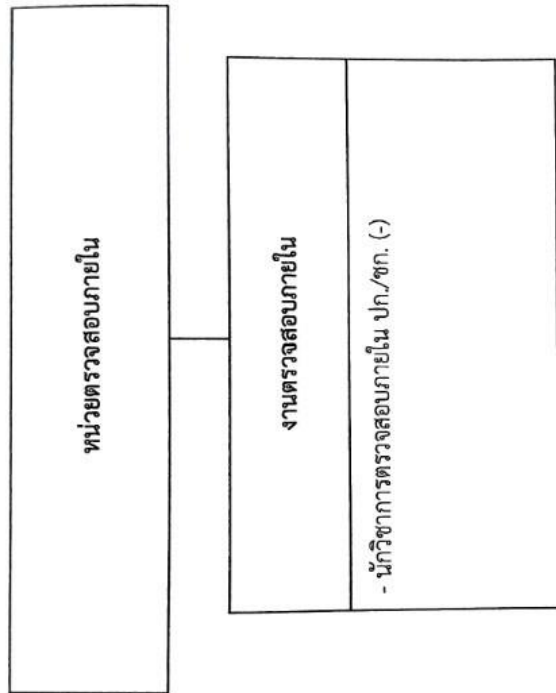
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวกท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน
ระดับ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๓	๕

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	เชี่ยวชาญ	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ			ทั่วไป			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
ระดับ													
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงยู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล											
	ว่าง	-	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ไม่ต้องดำเนินการบริหารส่วนตำบล	กลาง	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ไม่ต้องดำเนินการบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕๔๐๐๕๐	๕๔,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	เปรียบเทียบ
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)				ต้น	(ค่าตอบแทนพิเศษ)	(๗,๐๐๐/๓๑)	(๗,๐๐๐/๓๑)	๓๑๖,๐๔๐

ส่วนปฏิบัติการส่วนตำบล (๑๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ	
๒	นายอุยเง็ง สมะ	ศส.บ.	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน	ต้น	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน	ต้น	๕๔๖,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๔๖,๖๐๐
		(ศึกษาศาสตร์และการพัฒนาชุมชน)		(นักบริหารงานทั่วไป)					(๕๔,๕๐๐/๓๑)	(๕๔,๕๐๐/๓๑)		
๓	นางสาวจริยดา หนูเอียด	ศส.บ.	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๐๖,๒๐๐	-	๓๑,๖๐๐	๕๓๗,๘๐๐
		(การจัดการทั่วไป)							(๕๐,๕๐๐/๓๑)			
๔	-	-	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./	๕๕๕,๖๐๐	-	-	๕๕๕,๖๐๐
									(ค่าตอบแทนพิเศษ)			
๕	นายไพศาล มะจุ	บส.บ.	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๕๕,๖๐๐	-	๕๕,๖๐๐	๕๕๕,๖๐๐
		(การจัดการทั่วไป)							(๕๖,๕๐๐/๓๑)			
๖	นางสาวสุภาพร กลิ่นทอง	บ.บ.	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ชก.	๕๓๖,๒๐๐	-	-	๕๓๖,๒๐๐
		(นิติศาสตร์)							(๕๔,๕๐๐/๓๑)			
๗	นางสาวพริดา ดอเสาะ	บส.บ.	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๐๖,๒๐๐	-	-	๕๐๖,๒๐๐
		(การจัดการทั่วไป)							(๕๐,๕๐๐/๓๑)			
๘	นายอภิรักษ์ ดอนเงิน	บส.บ.	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๓๗,๘๐๐	-	-	๕๓๗,๘๐๐
		(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)							(๕๔,๕๐๐/๓๑)			
๙	นางสาววันนิละห์ อ้นแสนะ	บส.บ.	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๕๓๗,๘๐๐	-	-	๕๓๗,๘๐๐
		(การสอบบัญชี)							(๕๔,๕๐๐/๓๑)			

ร.ร.	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐	นายธิตาธิษฐ์ เทพ	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๔๖๗,๔๔๐ (๔๔,๔๔๐,๔๔๐)	-	๑๕,๑๒๐ (๑,๕๐๐,๑๒๐)	๔๔๓,๕๖๐
๑๑	นาง	-	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./	๒๓๗,๔๔๐ (๒,๓๗๔,๔๔๐)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๒	นายวันเมืองยอน (น.๒)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๓๗,๔๔๐
๑๓	นางสาวสุภาวีย์ วาสิง	ค.บ. (การศึกษานานาชาติ)	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ครู ๒	-	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ครู ๒	-	๓๓๐,๒๐๐ (๓,๓๐๐,๒๐๐)	-	-	๓๓๐,๒๐๐ (๓,๓๐๐,๒๐๐)
๑๔	นางสาวอัมมวดี อานุกา	ค.บ. (การศึกษานานาชาติ)	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ครู ๒	-	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ครู ๒	-	๓๓๐,๒๐๐ (๓,๓๐๐,๒๐๐)	-	-	๓๓๐,๒๐๐ (๓,๓๐๐,๒๐๐)
๑๕	นายวันเมืองยอน (น.๒)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๐,๒๐๐ (๓,๓๐๐,๒๐๐)
๑๖	นางสาวอัมมวดี อานุกา	ค.บ. (การศึกษานานาชาติ)	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ครู ๒	-	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ครู ๒	-	๓๓๐,๒๐๐ (๓,๓๐๐,๒๐๐)	-	-	๓๓๐,๒๐๐ (๓,๓๐๐,๒๐๐)
๑๗	นางสาวอัมมวดี อานุกา	ค.บ. (การศึกษานานาชาติ)	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ครู ๒	-	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ครู ๒	-	๓๓๐,๒๐๐ (๓,๓๐๐,๒๐๐)	-	-	๓๓๐,๒๐๐ (๓,๓๐๐,๒๐๐)
๑๘	นายวันเมืองยอน (น.๒)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๐,๒๐๐ (๓,๓๐๐,๒๐๐)
๑๙	นางสาวอัมมวดี อานุกา	ค.บ. (การศึกษานานาชาติ)	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ครู ๒	-	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ครู ๒	-	๓๓๐,๒๐๐ (๓,๓๐๐,๒๐๐)	-	-	๓๓๐,๒๐๐ (๓,๓๐๐,๒๐๐)
๒๐	นางสาวอัมมวดี อานุกา	ค.บ. (การศึกษานานาชาติ)	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ครู ๒	-	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ครู ๒	-	๓๓๐,๒๐๐ (๓,๓๐๐,๒๐๐)	-	-	๓๓๐,๒๐๐ (๓,๓๐๐,๒๐๐)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินปรับค่าจ้างใหม่			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๑	สมทบบุญประเสริฐ (น.ส.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเงิน/บาท พิจารณาจากกรม
๒๒	นางสาวลิษา หะยีดีอะ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๑๑๐๒๒๒๑๑๑๐๓	ครู อันดับ คศ.๒	-	๓๑๑๐๒๒๒๑๑๑๐๓	ครู อันดับ คศ.๒	-	๓๑๑,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐๓๒๒)	๕๓,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐๓๒๒)	-	๓๕๓,๘๐๐ (๓๕๓,๘๐๐๓๒๒)
๒๓	นางสาวนุสรีน มะโร๊ะ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๐๑-๐๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๓๐๑-๐๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๓๐๑,๘๐๐ (๓๕,๕๐๐๓๒๒)	-	-	๓๕๓,๘๐๐ (๓๕๓,๘๐๐๓๒๒)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๔	นางสาวอรุณีย์ สามะ	ท.บ. (เทคโนโลยีและการจัดการ)	๓๐๑-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๐๑-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๐๑,๐๐๐ (๓๕,๕๐๐๓๒๒)	-	-	๓๕๓,๐๐๐ (๓๕๓,๐๐๐๓๒๒)
๒๕	นายชยากริยา จงโนะยา	ร.บ. (นโยบายสาธารณะ)	๓๐๑-๐๐๖	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้ฝึกหัด)	-	๓๐๑-๐๐๖	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้ฝึกหัด)	-	๓๐๑,๘๐๐ (๓๕,๐๐๐๓๒๒)	-	-	๓๕๓,๘๐๐ (๓๕๓,๘๐๐๓๒๒)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๖	ว่าง	-	๓๐๑-๐๐๓	คนงาน	-	๓๐๑-๐๐๓	คนงาน	-	๓๐๑,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐๓๒๒)	-	-	๓๕๓,๐๐๐ (๓๕๓,๐๐๐๓๒๒)
๒๗	นางสาวบุษศิริ กานา	บ.บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๐๑-๐๐๖	คนงาน	-	๓๐๑-๐๐๖	คนงาน	-	๓๐๑,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐๓๒๒)	-	-	๓๕๓,๐๐๐ (๓๕๓,๐๐๐๓๒๒)
๒๘	นางสาวนิมิตา ไชยคง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๓๐๑-๐๐๓	คนงาน	-	๓๐๑-๐๐๓	คนงาน	-	๓๐๑,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐๓๒๒)	-	-	๓๕๓,๐๐๐ (๓๕๓,๐๐๐๓๒๒)
๒๙	นางสาวสุลิสยา เอกกรพ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๓๐๑-๐๐๔	คนงาน	-	๓๐๑-๐๐๔	คนงาน	-	๓๐๑,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐๓๒๒)	-	-	๓๕๓,๐๐๐ (๓๕๓,๐๐๐๓๒๒)
๓๐	นายสมศักดิ์ จะโต	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๓๐๑-๐๐๕	คนงาน	-	๓๐๑-๐๐๕	คนงาน	-	๓๐๑,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐๓๒๒)	-	-	๓๕๓,๐๐๐ (๓๕๓,๐๐๐๓๒๒)
๓๑	นายสุภากริยา นามะโนะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๓๐๑-๐๐๖	คนงาน	-	๓๐๑-๐๐๖	คนงาน	-	๓๐๑,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐๓๒๒)	-	-	๓๕๓,๐๐๐ (๓๕๓,๐๐๐๓๒๒)

5

กองคลัง (๑๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนและเงินอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๒	นางจุฬาลา ประทุมเท	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๓-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ค.บ.	๓๓-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ค.บ.	๓๓,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐/๓๒)	๔,๓๒๐ (๔,๕๐๐/๓๒)	๔,๓๒๐ (๔,๕๐๐/๓๒)	๔๕๗,๓๒๐
๓๓	นางสาวโรชนา เจษเด	บ.บ. (การบัญชี)	๓๓-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๓๓-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๓๓,๓๒๐ (๓๔,๒๐๐/๓๒)	-	-	๓๔๖,๓๒๐
๓๔	นางสาวอุไรวิเศษ มณีสี	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๓๓-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๓-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๓,๓๒๐ (๓๔,๒๐๐/๓๒)	-	-	๓๔๖,๓๒๐
๓๕	นางจันทิมา เสงสาธุ	ป.ว.ส. (การบัญชี)	๓๓-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๓๓-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๓๓,๐๔๐ (๓๔,๙๐๐/๓๒)	-	-	๓๕๖,๐๔๐
๓๖	นางพุดดิมา สมะ	ป.ว.ส. (การบัญชี)	๓๓-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๓๓-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๓๒,๒๒๐ (๓๔,๐๐๐/๓๒)	-	-	๓๔๒,๒๒๐
๓๗	นางสาวดาณี หะมีละลี	บ.บ.บ. (การจัดการ)	๓๓-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๓๓-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๓๒,๒๒๐ (๓๓,๒๐๐/๓๒)	-	-	๓๔๒,๒๒๐
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวรุฬณี ปรัก	บ.บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๔,๒๔๐ (๓๕,๓๔๐/๓๒)	-	-	๓๔๖,๒๔๐
๓๙	นางสาวสุวิภา เจษะ	บ.บ.บ. (การบัญชี)	๓๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๔,๒๔๐ (๓๕,๓๔๐/๓๒)	-	-	๓๔๖,๒๔๐
๔๐	นายบุญจันทร์ ใจดี	ป.ว.ส. (การบัญชี)	๓๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๔,๒๔๐ (๓๕,๓๔๐/๓๒)	-	-	๓๔๖,๒๔๐

กองช่าง (๑๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนและเงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๑	ว่าง	-	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค	๓๑,๖๐๐ (ค่าฐานเงินเดือน)	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐/๓๑)	-	ว่าง + ๓.๓ ๓๐ ๔๔๕,๒๐๐ (รวมเงินเพิ่ม)
๔๒	-	-	-	-	-	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./	๓๕,๕๐๐	-	-	๓๕๕,๓๐๐ (รวมเงินเพิ่ม)
๔๓	ว่าง	-	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./	๒๗,๕๐๐ (ค่าฐานเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๐๐ (ว่างเงิน)
๔๔	-	-	-	-	-	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./	๒๗,๕๐๐ (ค่าฐานเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๐๐ (รวมเงินเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๕	นายบุญชู เต็ม กวี	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๓๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๑,๕๐๐ (๓๑,๕๐๐/๓๑)	-	-	๓๑๕,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนและเงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๖	ว่าง	-	๓๑-๓-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./	๓๑-๓-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./	๓๕,๕๐๐ (ค่าฐานเงินเดือน)	-	-	(ว่างเงิน) ๓๕๕,๓๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอุบะยิโร กำหนดแนวทางการพัฒนาของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลอุบะยิโรต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามติดต่อบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทตนเอง

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลอุบะยิโรยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

จากแนวทางการพัฒนาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะโยโรได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอื่นได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะโยโร ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะไธโรเล็งเห็นว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการ หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วน ตำบลอุโบะไธโร ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลอุโบสถ ได้ออกประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. ยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 ๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอุบะฮิไร

ที่ ๖๗ / ๒๕๖๖

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

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลอุบะฮิไร จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุบะฮิไร จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือจังหวัดปัตตานี ที่ ปน ๐๐๒๓.๒/ว๖๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นิติกร | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น มีหน้าที่ร่วมพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ครอบคลุม ดังนี้

/วิเคราะห์....

- วิเคราะห์สภาพปัญหา และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามภารกิจหน้าที่ในด้านต่างๆ
- กำหนดตำแหน่งที่ต้องการ (ประเภท สายงาน และระดับ) และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ
- วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นเพื่อไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐
- การจัดคนลงกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม
- วิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรทุกคน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายประสาร มากแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยไร
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยไรได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ให้ความเห็นชอบแล้ว ตามมติ ก.อบต.จังหวัดปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ข้อ ๑๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด การตรวจสอบและการวางแผนอัตรากำลัง การควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประสาร มากแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยไร