

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะยิไร
อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร
อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะอีไร ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะอีไร ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะอีไร จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะอีไร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๒
๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๔
๖. การกิจหลักและการกิจรอง	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงการส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๓๗
๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๓๘
๙. การกิจค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น	๔๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งเลขที่ในส่วนราชการ	๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบล	๖๐
ภาคผนวก	

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับ แผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

๑.๔. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ขึ้น โดยใช้แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนตำบลลูโบะยิไร

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

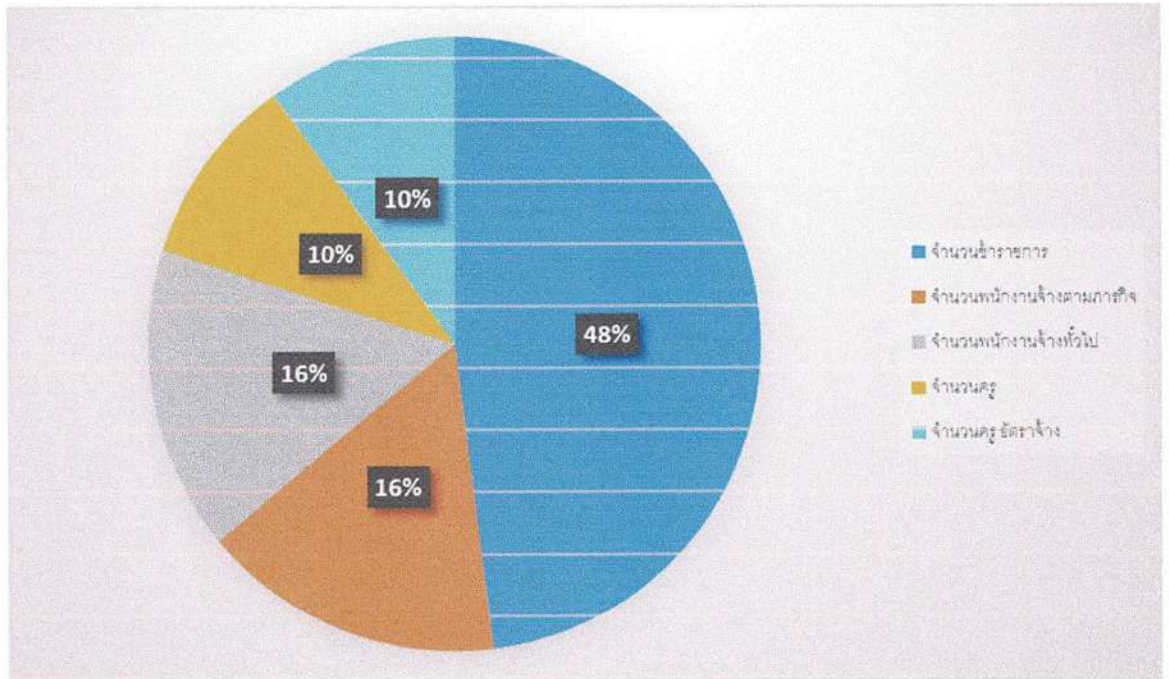
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมปะโยะไธ ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไรเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเฝ้าต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

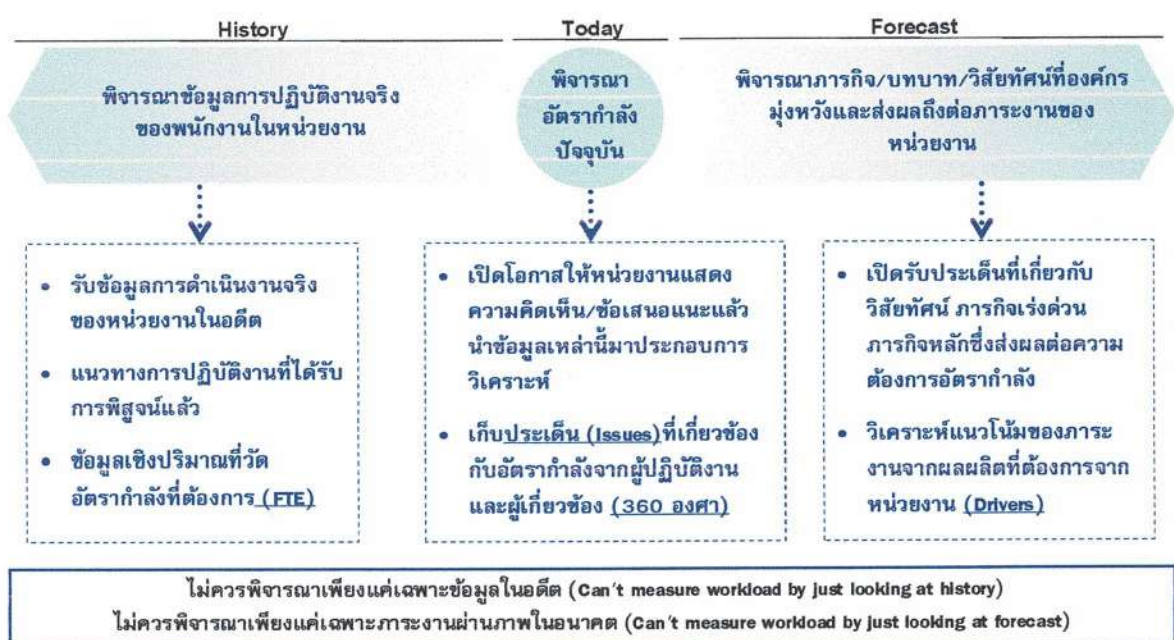
- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

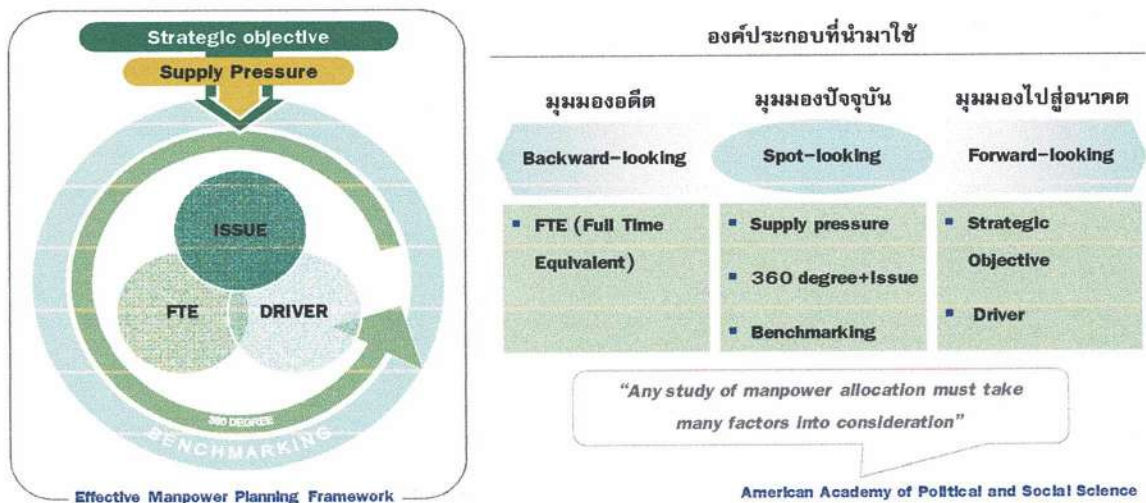
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะอีไร ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะอีไร ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะอีไร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะอีไร จะพิจารณาคณะวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริการสาธารณะต่าง ๆ ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เชื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเชื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

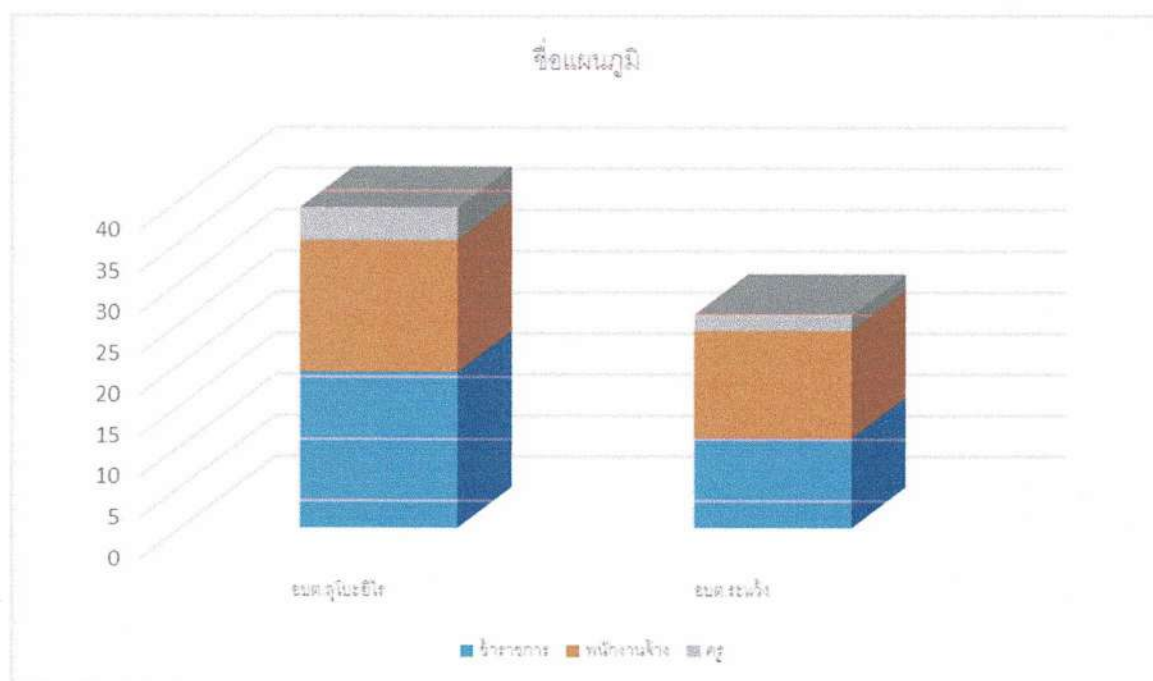
กระจุกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลูโบะยิไร (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร) มายึดโยงกับ จำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การ ปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลูโบะยิไร (การตรวจประเมิน LPA)

กระจุกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่าง น้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หาก กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็น ระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหาร ส่วนตำบลลูโบะยิไร พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความ เหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย รักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร และหัวหน้า ส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยไร ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี มีระยะทางห่างจากอำเภอมายอ ประมาณ ๓ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดปัตตานี ประมาณ ๓๘ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๓๕,๐๐๐ ไร่ หรือ ๕๗.๒ ตารางกิโลเมตร แต่มีจำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยไร และ องค์การบริหารส่วนตำบลระแงง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยไร ซึ่งเป็นเดียวกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังที่เท่ากัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับแล้วการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยไร ยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยไร ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย รักษาการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ครู ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วน ตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้

การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลู่โปะยิไร สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลู่โปะยิไรสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลลู่โปะยิไร จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลลู่โปะยิไร จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่โปะยิไร ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่โปะยิไร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลู่โปะยิไร สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลลู่โปะยิไร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่โปะยิไร โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่โปะยิไร เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิด การจ้างงานที่เท่าเทียม กันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลูโบะยิไร

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร วิเคราะห์ สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความ ต้องการขอประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี มีระยะทาง ห่างจากอำเภอมายอ ประมาณ ๗ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดปัตตานี ประมาณ ๓๘ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ประมาณ ๓๕,๐๐๐ ไร่ หรือ ๕๗.๒ ตารางกิโลเมตร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพโดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบและที่ราบลุ่ม ภูเขา มีฝนตกตลอดปี เหมาะแก่การทำการเกษตรและมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศใต้	อาณาเขตติดต่อกับอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี
ทิศตะวันออก	อาณาเขตติดต่อกับอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี
ทิศตะวันตก	อาณาเขตติดต่อกับตำบลตรัง ตำบลปะโค อำเภอมายอและเขตอำเภอยะรัง
ทิศเหนือ	อาณาเขตติดต่อกับตำบลมายอ จังหวัดปัตตานี

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

อุณหภูมิ ค่าอุณหภูมิของตำบลบุปะอีไร อยู่ในช่วง ๑๘.๖ องศาเซลเซียส ถึง ๓๘.๐ องศาเซลเซียส

๑.๔ ลักษณะของดิน

เป็นภูเขาเหมาะสำหรับการทำสวนและทำนา เช่นสวนยาง สวนผลไม้

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีคลองธรรมชาติและคลองชลประทาน

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

มีป่าไม้หลายชนิด

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

มีจำนวน ๘ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านบาลูกาตือองะ

หมู่ที่ ๕ บ้านน้ำใส

หมู่ที่ ๒ บ้านเมืองยอน

หมู่ที่ ๖ บ้านเจาะบาแน

หมู่ที่ ๓ บ้านโคกกอ

หมู่ที่ ๗ บ้านบูเกะกุง

หมู่ที่ ๔ บ้านตะบิงตี่

หมู่ที่ ๘ บ้านโคกระกำ

๒.๒ การเลือกตั้ง

มีเขตเลือกตั้ง ๘ เขต ประกอบด้วย

เขต ๑ หน่วยที่ ๑ หมู่ที่ ๑ บ้านบาลูกาตือองะ สถานที่เลือกตั้ง โรงเรียนตาดีกา

เขต ๒ หน่วยที่ ๑ หมู่ที่ ๒ บ้านเมืองยอน สถานที่เลือกตั้ง โรงเรียนชุมชนบ้านเมืองยอน

หน่วยที่ ๒ หมู่ที่ ๒ บ้านเมืองยอน สถานที่เลือกตั้ง โรงเรียนชุมชนบ้านเมืองยอน

เขต ๓ หน่วยที่ ๑ หมู่ที่ ๓ บ้านโคกกอ สถานที่เลือกตั้ง โรงเรียนบ้านตะบิงตี่

หน่วยที่ ๒ หมู่ที่ ๓ บ้านโคกกอ สถานที่เลือกตั้ง โรงเรียนบ้านตะบิงตี่

เขต ๔ หน่วยที่ ๑ หมู่ที่ ๔ บ้านตะบิงตี่ สถานที่เลือกตั้ง ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านตะบิง

หน่วยที่ ๒ หมู่ที่ ๔ บ้านตะบิงตี่ สถานที่เลือกตั้ง ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านตะบิง

เขต ๕ หน่วยที่ ๑ หมู่ที่ ๕ บ้านน้ำใส สถานที่เลือกตั้ง ข้างมัสยิด

เขต ๖ หน่วยที่ ๑ หมู่ที่ ๖ บ้านเจาะบาแน สถานที่เลือกตั้ง โรงเรียนบ้านเจาะบาแน

เขต ๗ หน่วยที่ ๑ หมู่ที่ ๗ บ้านบูเกะกุง สถานที่เลือกตั้ง โรงเรียนบ้านบูเกะกุง

เขต ๘ หน่วยที่ ๑ หมู่ที่ ๘ บ้านโคกระกำ สถานที่เลือกตั้ง โรงเรียนตาดีกา

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

๔. ข้อมูลวันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักทะเบียนอำเภอมาบตาพุด

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม/คน
๑	บ้านบาสูกาตือเงาะ	๑๕๕	๔๓๖	๔๕๕	๘๙๑
๒	บ้านเมืองยอน	๕๖๖	๑,๐๙๐	๑,๑๓/๑	๒,๒๖๑
๓	บ้านโคกกอก	๓๓๙	๘๓๘	๘๓๖	๑,๖๗๔
๔	บ้านตะบิงตี่	๓๔๕	๓/๙๐	๓/๓/๓/	๑,๕๖๓/
๕	บ้านน้ำใส	๓๔๓/	๘๑๙	๘๔๙	๑,๖๖๘
๖	บ้านเจาะบาแน	๓๐๓	๖๔๖	๖๔๕	๑,๒๙๑
๗	บ้านบูกะกุง	๒๓๙	๕๙๒	๕๙๖	๑,๑๘๘
๘	บ้านโคกระกำ	๑๘๕	๕๓๐	๕๕๖	๑,๐๘๖
รวม		๒,๓๓/๙	๕,๓/๔๑	๕,๘๘๕	๑๑,๖๒๖

๕. สภาพทางสังคม

๕.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๕ โรงเรียน (รวมขยายโอกาส ๑ โรงเรียน)
- โรงเรียนมัธยมศึกษา - โรงเรียน
- โรงเรียนตาดีกา ๑๓ โรงเรียน
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๘ แห่ง

จำนวน นักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนนักเรียน ปี ๕๘ (คน)	จำนวนนักเรียน ปี ๕๙ (คน)	จำนวนนักเรียน ปี ๖๐ (คน)
ศพด.บ้านตะบิงตี่	๕๒	๔๙	๕๖
ศพด.บ้านน้ำใส	๓/๑	๖๙	๓/๐
ศพด.บ้านบูกะกุง	๖๓	๕๕	๖๐
ศพด.บ้านเมืองยอน	๕๓/	๕๓/	๕๑
รวม	๒๔๓	๒๓๐	๒๒๓/

๕.๒ สาธารณสุข

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

๕.๓ อาชญากรรม

ลักษณะคดีอาชญากรรมในพื้นที่

- ลักทรัพย์
- ปัญหาความไม่สงบ

๕.๔ ยาเสพติด

ประเภทของยาเสพติดที่แพร่ระบาดในพื้นที่

- พืชกระท่อม
- ยาแก้ไอ
- ยาบ้า

๕.๕ การสังคมสงเคราะห์

พ.ศ. ๒๕๖๒

จำนวนผู้สูงอายุ	๙๒๘ คน
จำนวนผู้พิการ	๓๒๓ คน
จำนวนผู้เป็นเอดส์	๒ คน

๖. ระบบบริการพื้นฐาน

๖.๑ การคมนาคมขนส่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะฮิไร มีเส้นทางคมนาคมสายหลักภายในตำบลคือ ทางหลวงแผ่นดินสายมายอ-ทุ่งยางแดง นอกจากนั้นยังมีถนนเชื่อมต่อกันระหว่างหมู่บ้านเส้นทางคมนาคมบางสายเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและบางเส้นทางยังเป็นถนนดินลูกรังและหินคลุก โดยมีจำนวนสภาพถนนภายในตำบล ดังนี้

- ถนนลาดยาง	จำนวน	๓/	สาย
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	จำนวน	๒๓	สาย
- ถนนหินคลุก	จำนวน	๙	สาย
- ถนนลูกรัง	จำนวน	๓๖	สาย

๑.๑ การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ทั่วครัวเรือน แต่มีบางบ้านที่ยังสายมาจากบ้านข้างเคียง

๑.๒ การประปา

- ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๒ แห่ง

๑.๓ โทรศัพท์

๑.๔ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข จำนวน - แห่ง
- สถานีโทรคมนาคมอื่น จำนวน - แห่ง

๓. ระบบเศรษฐกิจ

๓.๑ การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทำนา ทำสวน

พื้นที่ทั้งหมด ๓๕,๔๓/๓ ไร่

พื้นที่ทำการเกษตร ๓๒,๕๔๐ ไร่ โดยแบ่งเป็นพื้นที่เพาะปลูกดังนี้

ข้าวนาปี ๑๐,๙๐๐ ไร่

ข้าวนาปรัง ๓/๓๐ ไร่

ยาง ๒๐,๖๑๙ ไร่

มะพร้าวแก่ ๔๕ ไร่

ลองกอง ๓๕๕ ไร่

ทุเรียน ๒๒๐ ไร่

เงาะพันธุ์ดี ๑๕ ไร่

สะตอ ๑๐๔ ไร่

ส้มโอ ๒๐ ไร่

มังคุด ๑๖ ไร่

กล้วยน้ำว้า ๒๐ ไร่

มะนาว ๑๗ ไร่

มะพร้าวอ่อน ๒๔ ไร่

หมาก ๑๓ ไร่

ปาล์มน้ำมัน ๙๐ ไร่

อ้อย ๒๓ ไร่

แตงกวา ๑๗ ไร่

ถั่วพักยาว ๑๗ ไร่

ผักอื่นๆ ๒๔ ไร่

๓.๒ การประมง

๓.๓ การปศุสัตว์

ข้อมูลการเลี้ยงสัตว์และการเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจ

๒.๓.๑ โคเนื้อ โคขุน โคพื้นเมือง แพะ แกะ ไก่พื้นเมือง เป็ดเนื้อ เป็ดไข่ เป็ดเทศ
นกกระทา กระบือ

๒.๓.๒ ปลาตุก ปลาช่อน ปลาหมอ

๓.๔ การบริการ

๓.๕ การท่องเที่ยว

๓.๖ อุตสาหกรรม

- | | | |
|---------------------|-----|------|
| - ร้านค้า | ๓๖๙ | แห่ง |
| - ปั๊มน้ำมันและก๊าซ | - | แห่ง |
| - โรงสีข้าว | ๘ | แห่ง |

๓.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มอาชีพ ๑๖ กลุ่ม
- หมู่ที่ ๑ กลุ่มทำขนม ๒ กลุ่ม
- หมู่ที่ ๒ กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ๑ กลุ่ม และ กลุ่มผ้าบาติก ๑ กลุ่ม
- หมู่ที่ ๓ กลุ่มทำขนมกะหรี่ปั๊บ ๒ กลุ่ม
- หมู่ที่ ๔ กลุ่มทำขนม ๒ กลุ่ม
- หมู่ที่ ๕ กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ๑ กลุ่ม และ กลุ่มกระเป๋าสาน ๑ กลุ่ม
- หมู่ที่ ๖ กลุ่มกระเป๋าสาน ๑ กลุ่ม
- หมู่ที่ ๗ กลุ่มทำขนมเปียะ ๒ กลุ่ม และกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าและฮิญาบ ๑ กลุ่ม
- หมู่ที่ ๘ กลุ่มทำขนม ๑ กลุ่ม

๓.๘ แรงงาน

ประชาชนตำบลอุบลใหญ่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตรโดยทำสวนยางปลูกผลไม้เป็นอาชีพหลัก และนาเป็นอาชีพรอง นอกจากนั้นยังประกอบอาชีพ ค้าขาย เลี้ยงสัตว์ควบคู่กันไป

๔. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๔.๑ การนับถือศาสนา

- ประชากรส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลาม

๔.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- งานเมาลิด
- อาซูรอสามพัน

๔.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- ประชากรส่วนใหญ่ใช้ภาษาญาวี

๔.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- หมวกกะปิเยาะ

๕. ทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ น้ำ

- | | | | |
|---------------------|-------|---|-----|
| - ลำคลอง(ชลประทาน) | จำนวน | ๒ | สาย |
| - บึง, หนอง และอื่น | จำนวน | ๓ | สาย |

๙.๒ ป่าไม้

- องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร มีป่าไม้และมีไม้ยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจรวมไปจนถึงพืชผลไม้ เช่น มังคุด ลองกอง สะตอ เงาะ ทุเรียน

๙.๓ ภูเขา

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

- ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ เช่น ป่าไม้

๑๐. ด้านอื่นๆ

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ได้สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ได้แก่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ถนนมีจำนวนน้อยสาย
- (๒) ทางคมนาคมติดต่อระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวก และรถประจำทางมีน้อยมาก
- (๓) คลองต่าง ๆ ตื้นเขิน และมีเศษขยะหรือวัชพืชกีดขวางลำน้ำ
- (๔) สาธารณูปโภคไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้าน เช่น ไฟฟ้าสาธารณะ และน้ำประปา

๒. ปัญหาด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- (๑) ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้รายได้ลดลง
- (๒) ผลผลิตทางการเกษตรลดลงเนื่องจากภัยธรรมชาติ
- (๓) ขาดแคลนเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ในการผลิต
- (๔) ขาดความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่ ทำให้ไม่สามารถเพิ่มผลผลิตได้
- (๕) ครอบครัวยังมีรายได้น้อยและไม่มีอาชีพเสริม.
- (๖) ต้นทุนการผลิตสูง ราคาผลผลิตต่ำ

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (๑) ศูนย์บริการสาธารณสุขมีไม่เพียงพอ
- (๒) บุคลากรด้านสาธารณสุข มีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการ
- (๓) บ้านเรือนไม่ถูกสุขลักษณะ
- (๔) ประชาชนได้รับข่าวสารด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพไม่ทั่วถึง

- (๕) ประชาชนได้รับการคุ้มครองด้านสุขภาพน้อย
- (๖) ขาดการอบรมในเรื่องความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและการวางแผนครอบครัว
- (๗) ปัญหาการระบาดของโรคและปัญหาโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์ โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้เลือดออก และโรคท้องร่วง

๔. ปัญหาด้านน้ำกินน้ำใช้เพื่อการเกษตร

- (๑) ในฤดูแล้งในแหล่งน้ำมีปริมาณน้อย น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- (๒) ขาดระบบเก็บกักน้ำ เพื่อใช้ในยามขาดแคลน
- (๓) เกิดปัญหาน้ำเน่าเสียในลำคลอง
- (๔) เกิดปัญหาน้ำเค็มในบางฤดู

๕. ปัญหาด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (๑) ราษฎรส่วนใหญ่ความรู้น้อย
- (๒) แหล่งให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ(ห้องสมุด หอกระจายข่าว ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน)
- (๓) ประชาชนส่วนใหญ่รายได้น้อย ไม่สามารถส่งบุตรหลานเล่าเรียนได้

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- (๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อม
- (๒) ขยะมูลฝอยเพิ่มมากขึ้น
- (๓) การปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะของราษฎรมีอัตราสูง
- (๔) วัชพืชกีดขวางทางน้ำ
- (๕) ราษฎรทิ้งขยะมูลฝอยลงในทางสาธารณะ

๗. ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลบุปะยิไร

- (๑) ประชาชนไม่เข้าใจ ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุปะยิไร
- (๒) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงบางกลุ่ม
- (๓) ขาดบุคลากรในตำแหน่งจำเป็น

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ สร้างถนน คสล. พร้อมวางท่อระบายน้ำทุกสาย
- ๑.๒ ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึง
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐานทุกสาย

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ด้านการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน

๒.๕ จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่ออกสู่ท้องตลาด

๒.๖ ควบคุมราคาสินค้าและอุปการณ์ทางการเกษตร

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขภาพ ให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุ

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดมูลฝอยและรณรงค์

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอก คลองที่มีอยู่ เพื่อกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่างๆ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตาม อรรถาศัย

จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับ

ความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖.๓ จัดทำฝายกั้นน้ำ

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมให้องค์ความรู้ความเข้าใจ สร้างความปรองดอง สมานฉันท์
ปลูกฝังให้มีสำนึกรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ของทุกภาคส่วน ในเขตองค์การ
บริหารส่วนตำบลลูโบะยไร

๗.๒ จัดหาบุคลากรในตำแหน่งที่จำเป็นให้เพียงพอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๗.๓ อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความ
กระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

สภาพปัญหา

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบุบะยิไร ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น ในการนี้จึงได้นำข้อมูลต่างๆ ซึ่งผ่านการแสดงความคิดเห็นจากประชาชน การสำรวจ/ออกพื้นที่ และข้อมูลการจัดทำแผนชุมชนของตำบลบุบะยิไร มาวิเคราะห์และสรุปปัญหาความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ	ความต้องการของประชาชน / การแก้ไขปัญหา
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ถนนมีจำนวนน้อยสาย - ถนนชำรุดเสียหายเนื่องจากปัญหาน้ำท่วมขังและรถบรรทุกหนักเกินอัตรา - ทางคมนาคมติดขัดระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวกและรถประจำทางมีน้อยมาก - คลองต่าง ๆ ตื้นเขิน และมีเศษขยะหรือวัชพืชกีดขวางลำน้ำ - สาธารณูปโภคไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้าน เช่น ไฟฟ้าสาธารณะ โทรศัพท์ สาธารณะ และน้ำประปา	- สร้างถนน คสล. พร้อมวางท่อระบายน้ำทุกสาย - ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึง - ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐานทุกสาย - สร้างถนน คสล. พร้อมวางท่อระบายน้ำทุกสาย - ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึง - ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐานทุกสาย
ด้านเศรษฐกิจ	- ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้รายได้ลดลง - ผลผลิตทางการเกษตรลดลงเนื่องจากภัยธรรมชาติ - ขาดแคลนเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการผลิต - ขาดความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่ทำให้ไม่สามารถเพิ่มผลผลิตได้ - ครอบครัวมีรายได้น้อยและไม่มีอาชีพเสริม - ต้นทุนการผลิตสูงราคาผลผลิตต่ำ	- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร - ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาชุมชน - สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ด้านการประกอบอาชีพ - ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน - จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่ออกสู่ท้องตลาด - ควบคุมราคาสินค้าและอุปกรณ์ทางการเกษตร

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ	ความต้องการของประชาชน / การแก้ไข้ปัญหา
ด้านสาธารณสุข และ อนามัย	○ ศูนย์บริการสาธารณสุขมีไม่เพียงพอ ○ บุคลากรด้านสาธารณสุขมีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการ ○ บ้านเรือนไม่ถูกสุขลักษณะ ○ ประชาชนได้รับข่าวสารด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพไม่ทั่วถึง ○ ประชาชนได้รับการคุ้มครองด้านสุขภาพน้อย ○ ขาดการอบรมในเรื่องความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและการวางแผนครอบครัว ○ ปัญหาการระบาดของโรคและปัญหาโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์ โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้เลือดออกและโรคท้องร่วง	○ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก ○ ให้ความรู้ด้านสุขภาพ ให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ○ ให้มีการป้องกันและแก้ไข้ปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์ ○ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร	○ ในฤดูแล้งในแหล่งน้ำน้ำมีปริมาณน้อย น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ○ ขาดระบบเก็บกักน้ำ เพื่อใช้ในยามขาดแคลน ○ เกิดปัญหาน้ำเน่าเสียในลำคลอง ○ เกิดปัญหาน้ำเค็มในบางฤดู	○ ให้มีการขุดลอก คลองที่มีอยู่ เพื่อกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ และกำจัดวัชพืช ○ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ	ความต้องการของประชาชน / การแก้ไขปัญหา
ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต	○ ราษฎรส่วนใหญ่ความรู้น้อย ○ แหล่งให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ(ห้องสมุด หอกระจายข่าว ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน) ○ ประชาชนส่วนใหญ่รายได้น้อย ไม่สามารถส่งบุตรหลานเล่าเรียนได้	○ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่างๆ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน ○ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตาม อรรถาถัย ○ จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความต้องการ ○ เปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ○ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ ○ พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ	○ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อม ○ ขยะมูลฝอยเพิ่มมากขึ้น ○ การปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำ สาธารณของราษฎรมีอัตราสูง ○ วัชพืชกีดขวางทางน้ำ ○ ราษฎรทิ้งขยะมูลฝอยลงในทางสาธารณะและลำคลอง	○ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ○ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
ปัญหาด้านการบริหารและการจัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร	○ ประชาชนไม่เข้าใจในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ○ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงบางกลุ่ม ○ ขาดบุคลากรในตำแหน่งจำเป็น ○ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละปีไม่แน่นอน	○ จัดหาบุคลากรในตำแหน่งที่จำเป็นให้เพียงพอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ○ อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุปะยิไร

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบุปะยิไรนั้น เน้นด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต คือ การศึกษา การสาธารณสุข การสวัสดิการสังคม การส่งเสริมอาชีพ การนันทนาการ ด้านการปรับปรุง พัฒนาโครงการสร้างพื้นฐาน คือ การคมนาคมขนส่ง การสาธารณสุขโรค การสาธารณสุขการไฟฟ้า การผังเมือง การควบคุมอาคาร ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุปะยิไร ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๓(๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๔(๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๔(๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๔(๓))
- ๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๓(๕))
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๓(๖))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๔(๔))
- ๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๔(๓))
- ๕) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๗))
- ๗) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๘) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))

๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๓(๓))

๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))

๕.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))

๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๓))

๔) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))

๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))

๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))

๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))

๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๓) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๔) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))

๖) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๓))

๗) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๓(๒))

๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๓(๓))

๓) การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๔))

๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๓))

๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๓(๘))

๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๓(๕))

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๓(๙))

๒) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘(๙))

๓) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖(๓๑))

๔) อาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ (มาตรา ๗(๓))

๕) บรรดาอำนาจและหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐ ตามกฎหมาย รัฐอาจมอบอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทนได้

๖) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมอบให้เอกชนดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่แทนได้ (มาตรา ๒๒)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วม ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไรจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยวิเคราะห์ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๓ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพการดำเนินการตามภารกิจ ทั้ง ๓ ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ได้ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ในการดำเนินการตามภารกิจ สรุปได้ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีกองช่างรับผิดชอบงานในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบทุกด้าน
๓. มีแผนที่ของ อบต. ในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางส่วนยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่และขาดบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ เช่น วิศวกร เป็นต้น
๒. การบริการระบบประปายังไม่ทั่วถึง
๓. การบำรุงรักษาทางบกไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติรองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างชัดเจน
๒. มีหน่วยงานอื่น ๆ กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงซ่อมแซมถนน ในสายหลักและสายรองที่อยู่ในเขตตำบลลูโบะยี่ไรที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่จากส่วนราชการอื่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ที่มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า
๒. เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างที่ใช้งบประมาณจำนวนมาก

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๓ (๖))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๓ (๓))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๔ (๕))
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ เช่นโครงการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในเขตออกกำลังกายเป็นประจำทุกปี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในการลงพื้นที่เพื่อสำรวจความเป็นอยู่ด้านคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง
๒. ไม่มีการสร้างสถานที่สำหรับการเล่นกีฬากลางแจ้ง การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อำเภอ และจังหวัดปัตตานี ให้มีการพัฒนาคน สังคม คุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง
๒. นโยบายรัฐบาลให้งบประมาณเบี้ยยังชีพให้ผู้พิการผู้สูงอายุในเขต อบต.อย่างทั่วถึง
๓. ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๔. ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอมายอ และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๔))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. มีการจัดฝึกอบรมพนักงานกับหน่วยงานเอกชนและภาครัฐ เป็นประจำปี
๓. มีศูนย์ประสานงานและรักษาความปลอดภัยประจำท้องถิ่น โดยมีเจ้าหน้าที่ประจำท้องถิ่นในการดูแลรักษาความปลอดภัย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การไม่มีอบรมเพื่อฟื้นฟูความสามารถของอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน โดยเฉพาะ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงาน สถานีตำรวจภูธรมาขอ ให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัยในการเดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์
๒. มีชุดรักษาความปลอดภัยของหมู่บ้านในการดูแลรักษาความปลอดภัยทางถนน ในช่วงเทศกาลปีใหม่ และเทศกาลสงกรานต์
๓. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. กระแสอิทธิพลแห่งนิยมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทำให้สังคมเปลี่ยนไป

๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๓))
- ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๓))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และจัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพโดยการอบรมให้ความรู้เกษตรกรเพื่อเป็นอาชีพเสริม
๒. มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพหลักของเกษตรกร
๓. มีการสนับสนุนงบประมาณการจัดทำโครงการประกอบอาชีพทางด้านการเกษตรและ จัดเป็นศูนย์รวมข้อมูลและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตรได้อย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดการส่งเสริมเพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร และเชิงวัฒนธรรม
๒. ขาดการส่งเสริมการจัดให้มีตลาดรองรับสินค้าการเกษตร

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปัตตานีได้กำหนดให้มีการฟื้นฟูระบบนิเวศเพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติและพัฒนากการท่องเที่ยว
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอมายอ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรและพัฒนากการท่องเที่ยว
๓. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ หน่วยงานพัฒนาชุมชนจากอำเภอมายอ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนหรือเกษตรกรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่หน่วยงานจัด
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. สภาพพื้นที่ในเขต อบต. ไม่มีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเนื่องจากเป็นชุมชนขนาดเล็ก

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนขาดความรู้ในการคัดแยกขยะอย่างถูกต้อง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายของจังหวัดให้มีการจัดทำโครงการรักษาความสะอาดของถนนในเขตพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ในเขตพื้นที่ไม่มีสถานที่กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๓ (๘))
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๓ (๕))
- การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๓ (๑๘))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการส่งเสริมและร่วมกิจกรรมประเพณีประจำอำเภอ และจังหวัดทุกปี
๒. มีการสนับสนุนประเพณีของจังหวัดปัตตานี
๓. มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมโครงการทางศาสนา

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การยังไม่ได้มีการปฏิบัติเป็นรูปธรรมในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา ตามภารกิจหน้าที่การส่งเสริมการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ประชาชนมีวิถีชีวิต ให้ความสำคัญด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี
๓. ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การจัดการการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีหน่วยงานสังกัดที่ดำเนินการจัดการศึกษาอยู่แล้ว

๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาค
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการออกพื้นที่บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้งานล่าช้า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และไม่ให้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสาขางานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๓ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๓, ๖๔ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.

๒๕๓๓/ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

- มาตรา ๑๖, ๑๓/ และ ๕๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. พ.ศ. ๒๕๕๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบุะยิไร มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน คือ การคมนาคมและการขนส่ง การสาธารณสุข การสาธารณูปการ การไฟฟ้า การผังเมือง การควบคุมอาคาร

๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต คือ การศึกษา การสาธารณสุข การสวัสดิการสังคม การส่งเสริมอาชีพ การนันทนาการ การส่งเสริมการลงทุนด้านการพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การจัดการสิ่งแวดล้อม การจัดเก็บขยะมูลฝอย การดูแลรักษาที่สาธารณะ

ภารกิจรอง

๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี

๒) ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๓) ด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร

การวิเคราะห์งานตามยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุะยิไร สามารถนำมาประกอบการกำหนดตำแหน่งได้ตามตารางวิเคราะห์งานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุะยิไร เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๔ - ๒๖๖๖) ปรากฏรายละเอียดดังตาราง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบุะยิไรด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค)

๑. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบท. ๒.องค์กรมีความพร้อมในการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓.ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน	๑.ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส(Opportunity)	อุปสรรค(Threats)
๑.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ให้ความสำคัญ ๒.ตามรัฐธรรมนูญกำหนดให้เรียนฟรี ๑๒ ปี	๑.บุคลากรด้านการศึกษายังไม่เพียงพอ ๒.โรงเรียนยังขาดแคลนสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการสอนและวัสดุทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ๓.ผู้ปกครองยังมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนที่มีชื่อเสียง ๔.ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ๕.สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันส่งผลต่อการศึกษาของเยาวชน

๒.ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ	๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาอาชีพด้านต่างๆ
โอกาส(Opportunity)	อุปสรรค(Threats)
๑.เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๒.การเกษตรเป็นสาขาการผลิตที่สำคัญของจังหวัด ๓.พื้นที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำ การเกษตร ๔.การคมนาคมขนส่งสะดวก	๑.ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ๒.เทคโนโลยีสมัยใหม่ราคาแพง ๓.ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ แต่ต้นทุนการผลิตสูง ๔.การใช้สารเคมีในการเกษตร ๕.ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ

๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒.เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบท. ๓.มีงบประมาณในการดำเนินการ	๑.ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อบท.ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส(Opportunity)	อุปสรรค(Threats)
๑.การกีฬา -รัฐส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย ๒.ยาเสพติด -รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหา ยาเสพติด -มีแหล่งบำบัดฟื้นฟูทุกโรงพยาบาล ๓.สังคมสงเคราะห์ -นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ๔.ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน -ในตำบลมีสายตรวจตำบลและ อบพร.คอยดูแลความปลอดภัย ๕.สาธารณสุข -มี รพ.ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล -มีอาสาสมัครสาธารณสุขของหมู่บ้าน -ประชาชนให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขมากขึ้น	๑.การกีฬา -ขาดพื้นที่สาธารณะในการเล่นกีฬา -ขาดอุปกรณ์ในการเล่นกีฬา -ขาดผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการให้คำแนะนำอย่างถูกวิธี ๒.ยาเสพติด -มีการลักลอบการผลิต จำหน่าย -ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว -ความเจริญทางวัตถุ/ค่านิยมในสังคมปัจจุบัน ๓.สังคมสงเคราะห์ -ขาดโอกาสเข้าถึงบริการ -ไม่รู้สิทธิของตัวเองในการขอรับความช่วยเหลือ -จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในสังคม ๔.ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน -เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและดูแลไม่ทั่วถึง ๕.สาธารณสุข -โรคติดต่อตามฤดูกาล เช่น ไข้เลือดออก

๔. ด้านบริการสาธารณสุข

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ ๒.เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบท.	๑.มีงบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
โอกาส(Opportunity)	อุปสรรค(Threats)
๑.เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ	๑.ถนนในตำบลยังไม่ได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน ๒.การบรรทุกน้ำหนักเกินและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร

๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ ๒.เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบท.	๑.ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อบท.ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส(Opportunity)	อุปสรรค(Threats)
๑.เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ ๒.เป็นพื้นที่ราบลุ่มและมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์	๑.แม่น้ำลำคลองมีวัชพืชและเน่าเสียบ่อยครั้ง ๒.ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ ๒.เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบท. ๓.มีการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วน	๑.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมาก และมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากขึ้น
โอกาส(Opportunity)	อุปสรรค(Threats)
๑.เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ ๒.เป็นพื้นที่ราบลุ่ม และมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์	๑.ประชาชนขาดความเข้าใจในการทำงานของภาคราชการ และยังไม่ให้ความร่วมมือด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะฮิไร คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดเล็ก โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง และกองช่าง กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา โดย ก.ท. (เดิม) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง ๑๘ สายงาน และกำหนดว่าตำแหน่งในแต่ละสายงาน จะมีจำนวนเท่าใด ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะฮิไร ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อใช้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลลูโบะฮิไร ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลอุบะยิไรซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลอุบะยิไร ได้วิเคราะห์ภารกิจแล้วจึงกำหนดส่วนราชการดังนี้

๑) กำหนดภารกิจด้านการบริหารจัดการทั่วไป การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดงานบริหารทั่วไป ให้เป็นงานอยู่ในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) กำหนดภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม จึงกำหนดงานนโยบายและแผน ให้เป็นงานอยู่ในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓) กำหนดภารกิจด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย จึงกำหนดงานกฎหมายและคดี ให้เป็นงานอยู่ในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๔) กำหนดภารกิจด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงกำหนดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้เป็นงานอยู่ในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๕) กำหนดภารกิจด้านการประชุมสภา การออกระเบียบข้อบังคับตำบล การติดตามผลการปฏิบัติตามมติสภา จึงกำหนดงานกิจการสภา ให้เป็นงานอยู่ในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๖) กำหนดภารกิจด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในทุก ๆ ด้าน จึงกำหนดงานตรวจสอบภายใน ให้เป็นงานอยู่ในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๗) กำหนดภารกิจด้านการท่องเที่ยว จึงกำหนดงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ให้เป็นงานอยู่ในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๘) กำหนดภารกิจด้านการสาธารณสุข การจัดการสิ่งแวดล้อม การบริหารการจัดเก็บขยะมูลฝอย จึงกำหนดงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นงานอยู่ในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๙) กำหนดภารกิจด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการนันทนาการ จึงกำหนดงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้เป็นงานอยู่ในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐) กำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมอาชีพ จึงกำหนดงานส่งเสริมการเกษตร ให้เป็นงานอยู่ในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑๑) กำหนดภารกิจด้านการจัดหาพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การบำรุงรักษาและซ่อมแซมทรัพย์สิน การจัดเก็บรายได้ จึงกำหนดงานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ให้เป็นงานอยู่ในกองคลัง

๑๒) กำหนดภารกิจด้านการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การควบคุมอาคาร การผังเมือง การสาธารณูปโภค จึงกำหนดงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งาน งานประสานสาธารณูปโภค ผังเมือง ให้เป็นงานอยู่ในกองช่าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑ สำนักงานปลัด (๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - เลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนและอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	๑ สำนักงานปลัด (๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - เลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนและอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๖ งานตรวจสอบภายใน - งานด้านการดำเนินการ - งานด้านการรายงานทางการเงิน - งานด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - การประชาสัมพันธ์ - งานการอำนวยความสะดวก - งานปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑๐ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๑.๑๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานงานติดตามและประเมินผล	๑.๖ งานตรวจสอบภายใน - งานด้านการดำเนินการ - งานด้านการรายงานทางการเงิน - งานด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - การประชาสัมพันธ์ - งานการอำนวยความสะดวก - งานปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑๐ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๑.๑๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานงานติดตามและประเมินผล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับ-จ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานงานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุภัณฑ์	๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับ-จ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานงานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน และฝาย - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานงานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจ และแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน และฝาย - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานงานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจ และแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบุะยไธ อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ได้รับจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ได้รับจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-		-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไรได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้กำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบรรจุในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร กำหนดงานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา งานตรวจสอบภายใน งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานสวัสดิการสังคม จึงกำหนดตำแหน่งในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คือ

๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๒ หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๔ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๕ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๖ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๗/นิติกรชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๘ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๙ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๐ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงานชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๑ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
ครู(ค.ศ.๒)	จำนวน ๔ อัตรา
๑.๑๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๓ พนักงานขับรถยนต์(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๔ ผู้ดูแลเด็ก (ครูอัตราจ้าง) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๕ คนงาน(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

๒) กำหนดงานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุจึงกำหนดตำแหน่งในกองคลังคือ

๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๒ นักวิชาการคลังชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๔ เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

๒.๕ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๖ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา

๓) กำหนดงานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณสุขโรค
งานผังเมือง จึงกำหนดตำแหน่งในกองช่าง คือ

๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๒ นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๓ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการ

กำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน

องค์การบริหารส่วนตำบลบุษยิไร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ อบต. ผลจากการวิเคราะห์ตำแหน่งที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลังเดิมมีความเหมาะสมอยู่แล้วต่อปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ดังนั้นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ และตำแหน่งว่าง ก็ไม่ได้ยุบเลิกเพราะแต่ละตำแหน่งถือเป็นตำแหน่งที่สำคัญและมีความจำเป็น และเพื่อให้การบริหารงานของ อบต.เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

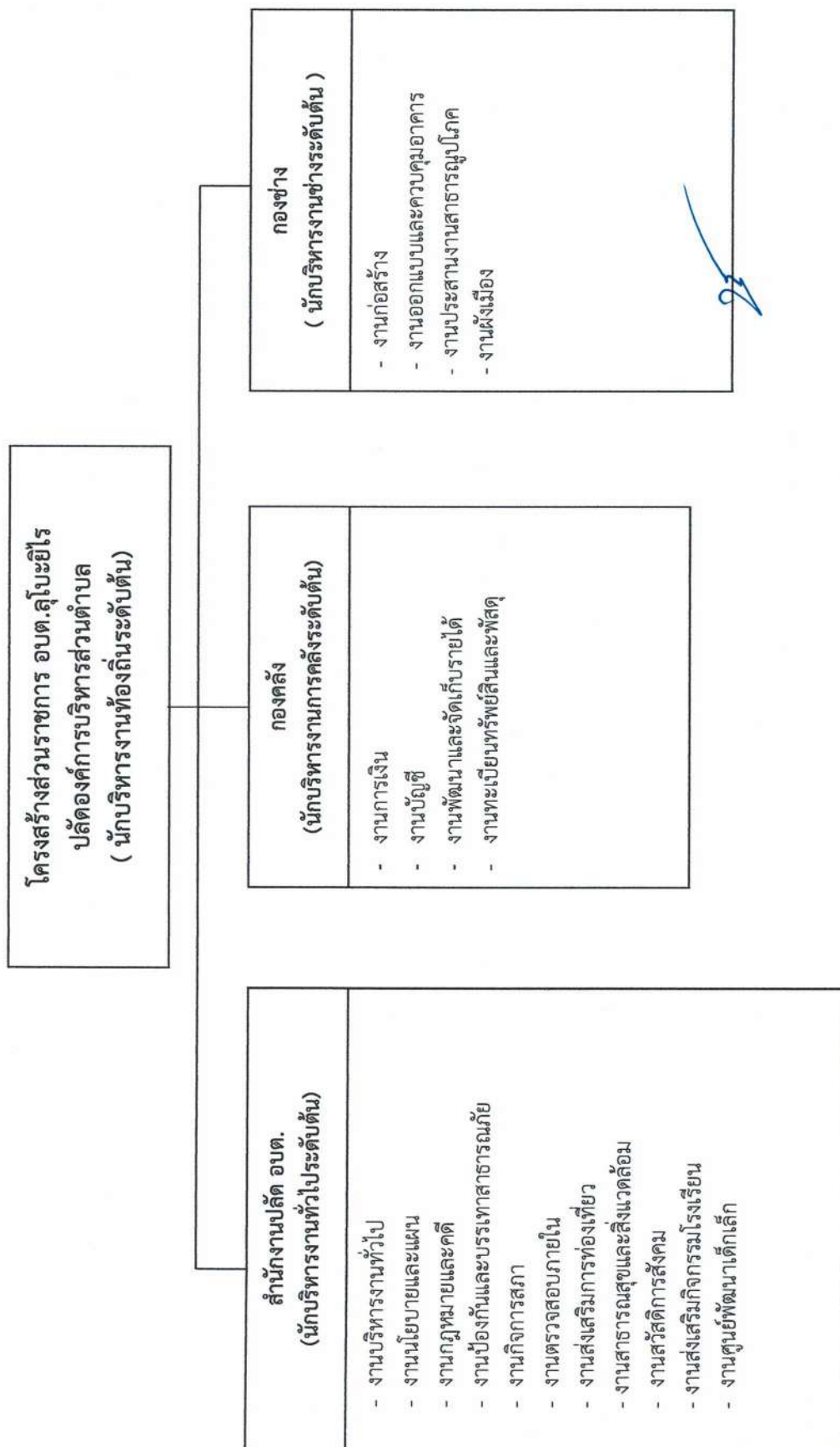
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)*	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)*	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๐๓,๕๒๐	๕๑๖,๙๖๐	๕๓๐,๗๐๐	
	สำนักงานปลัด (๐๑)																	
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๔๙๐,๐๘๐	ว่างเต็ม
๓	นักจัดการทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๙,๙๖๐		๑	๑	๑	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๔๐๐	๓๔๒,๓๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๘๘๐	๓๘๓,๖๘๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐		๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๖๘๐	๔๐๒,๓๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๓๐,๐๐๐	๔๔๓,๘๔๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๑๖๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๔๐๐	๔๑๐,๒๔๐	๔๒๔,๐๘๐	
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๒,๓๒๐		๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๕๒๐	๓๘๖,๔๐๐	๓๙๖,๒๔๐	๔๑๐,๐๘๐	๔๒๔,๐๘๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๒,๓๒๐		๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๕๒๐	๓๘๖,๔๐๐	๓๙๖,๒๔๐	๔๑๐,๐๘๐	๔๒๔,๐๘๐	
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๑๖๐	๔๒๖,๒๔๐	๔๔๐,๐๘๐	๔๕๔,๙๒๐	๔๖๘,๗๖๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒๙,๒๐๐		๑	๑	๑	๗,๙๖๐	๘,๔๔๐	๘,๙๒๐	๙,๔๐๐	๒๓๖,๖๘๐	๒๔๖,๕๒๐	๒๕๖,๓๖๐	๒๖๖,๒๐๐	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๙๓,๔๘๐		๑	๑	๑	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๔๐๐	๔๐๒,๖๘๐	๔๑๖,๕๒๐	๔๓๐,๓๖๐	๔๔๔,๒๐๐	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๔๖๐	๓๒๗,๓๐๐	๓๓๗,๑๔๐	ว่างเต็ม
๑๒	ครู		๑	๑	๒๖๐,๒๘๐		๑	๑	๑	๑๕,๙๒๐	๑๖,๔๐๐	๑๖,๘๘๐	๑๗,๓๖๐	๓๗๖,๐๐๐	๓๙๐,๘๔๐	๔๐๕,๖๘๐	๔๒๐,๕๒๐	ได้รับการจัดสรร
๑๓	ครู		๑	๑	๒๖๐,๒๘๐		๑	๑	๑	๑๕,๙๒๐	๑๖,๔๐๐	๑๖,๘๘๐	๑๗,๓๖๐	๓๗๖,๐๐๐	๓๙๐,๘๔๐	๔๐๕,๖๘๐	๔๒๐,๕๒๐	ได้รับการจัดสรร
๑๔	ครู		๑	๑	๒๕๕,๒๔๐		๑	๑	๑	๑๕,๓๖๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๓๖๐	๓๖๐,๖๐๐	๓๗๖,๔๐๐	๓๙๒,๒๐๐	๔๐๘,๐๐๐	ได้รับการจัดสรร
๑๕	ครู		๑	๑	๒๔๓,๘๔๐		๑	๑	๑	๑๔,๖๘๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๕๒๐	๑๗,๔๔๐	๓๕๘,๘๘๐	๓๗๔,๐๘๐	๓๘๙,๐๘๐	๔๐๔,๒๘๐	ได้รับการจัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๐,๗๖๐		๑	๑	๑	๑๐,๓๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๘๑,๐๘๐	๑๙๖,๐๐๐	๒๐๙,๙๒๐	๒๒๓,๘๔๐	
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)		๑	๑	๑๔๘,๐๘๐		๑	๑	๑	๙,๐๐๐	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๕,๕๒๐	ได้รับการจัดสรร
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)		๑	๑	๑๔๘,๐๘๐		๑	๑	๑	๙,๐๐๐	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๕,๕๒๐	ได้รับการจัดสรร
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)		๑	๑	๑๖๓,๐๘๐		๑	๑	๑	๙,๘๘๐	๑๐,๔๘๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๖๘๐	๑๗๒,๙๒๐	๑๘๓,๖๐๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๕,๒๐๐	ได้รับการจัดสรร
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)		๑	๑	๑๖๑,๕๒๐		๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๗๑,๒๘๐	๑๘๑,๘๘๐	๑๙๒,๔๘๐	๒๐๓,๐๘๐	ได้รับการจัดสรร
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๐,๗๒๐		๑	๑	๑	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๕๙,๘๘๐	๑๖๙,๘๔๐	๑๗๙,๘๐๐	๑๘๙,๗๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)*	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๒๒	คนงาน		๖	๖	๖๔๘,๐๐๐		๖	๖	๖								๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐		
	กองคลัง (๐๔)																				
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๕๘,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐		๓๗๑,๗๖๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๗๑,๗๖๐	๒๖,๔๖๐	
๒๔	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐		๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐		ว่างเต็ม
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐		๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐		ว่างเต็ม
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐		๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐		ว่างเต็ม
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐		๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐		ว่างเต็ม
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐		๑	๑	๑				๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐		๒๔๕,๓๖๐	๒๔๕,๓๖๐	๒๔๕,๓๖๐		๑๙,๔๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๑,๕๒๐		๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐		๑๗๑,๒๔๐	๑๗๑,๒๔๐	๑๗๑,๒๔๐		๑๓,๔๖๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๓,๕๒๐		๑	๑	๑				๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐		๑๓๙,๔๔๐	๑๓๙,๔๔๐	๑๓๙,๔๔๐		๑๐,๙๖๐
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๒,๕๖๐		๑	๑	๑				๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐		๑๕๑,๙๒๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๑,๙๒๐		๑๑,๘๘๐
	กองช่าง (๐๕)																				
๓๒	ผู้ชำนาญการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐		๔๕๗,๒๒๐	๔๕๗,๒๒๐	๔๕๗,๒๒๐		ว่างเต็ม
๓๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐		๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐		ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๘,๕๒๐		๑	๑	๑				๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐		๑๖๘,๑๒๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๖๘,๑๒๐		๑๓,๑๒๐
(๕)	รวม		๓๑	๓๑	๔,๐๓๐,๒๒๐	๑๗๔,๐๐๐	๓๑	๓๑	๓๑				๒๗๔,๙๖๐	๒๗๔,๙๖๐	๒๗๔,๙๖๐		๔,๓๐๕,๑๘๐	๔,๓๐๕,๑๘๐	๔,๓๐๕,๑๘๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																				
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑,๒๖๕,๖๔๗	๑,๒๖๕,๖๔๗	๑,๒๖๕,๖๔๗		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๑๕.๓๑	๑๕.๐๗	๑๕.๐๗	๑๕.๖๒	

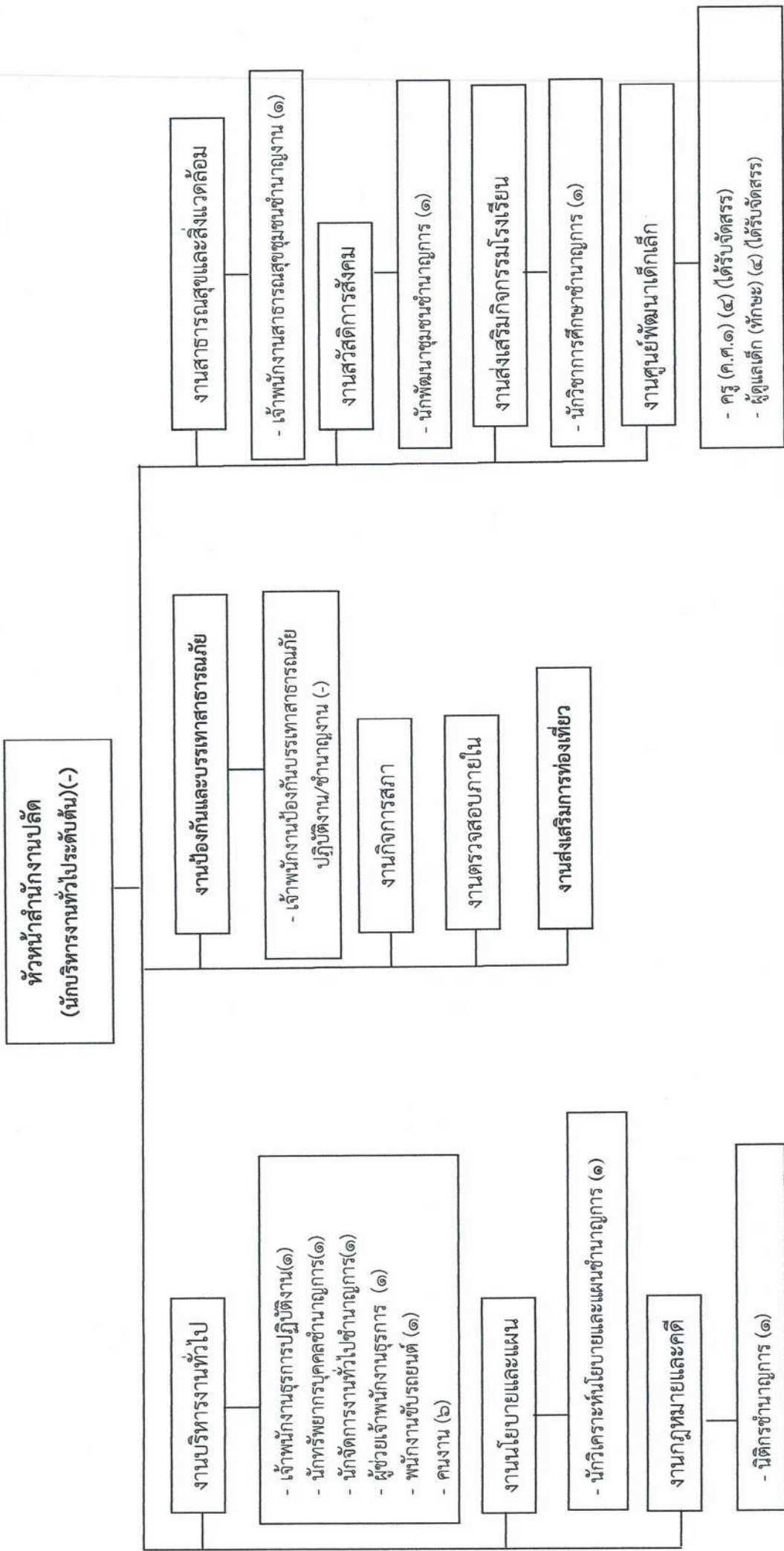
22

หมายเหตุ	ประมาณการรายรับ	ประจำปี ๒๕๖๔	จำนวนเงิน	๖๓,๓๘๔,๖๒๐	บาท
	ประมาณการรายรับ	ประจำปี ๒๕๖๕	จำนวนเงิน	๖๓,๓๘๔,๖๒๐	บาท (บวก ๕%) =
	ประมาณการรายรับ	ประจำปี ๒๕๖๖	จำนวนเงิน	๖๖,๕๕๓,๘๕๑	บาท (บวก ๕%) =

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



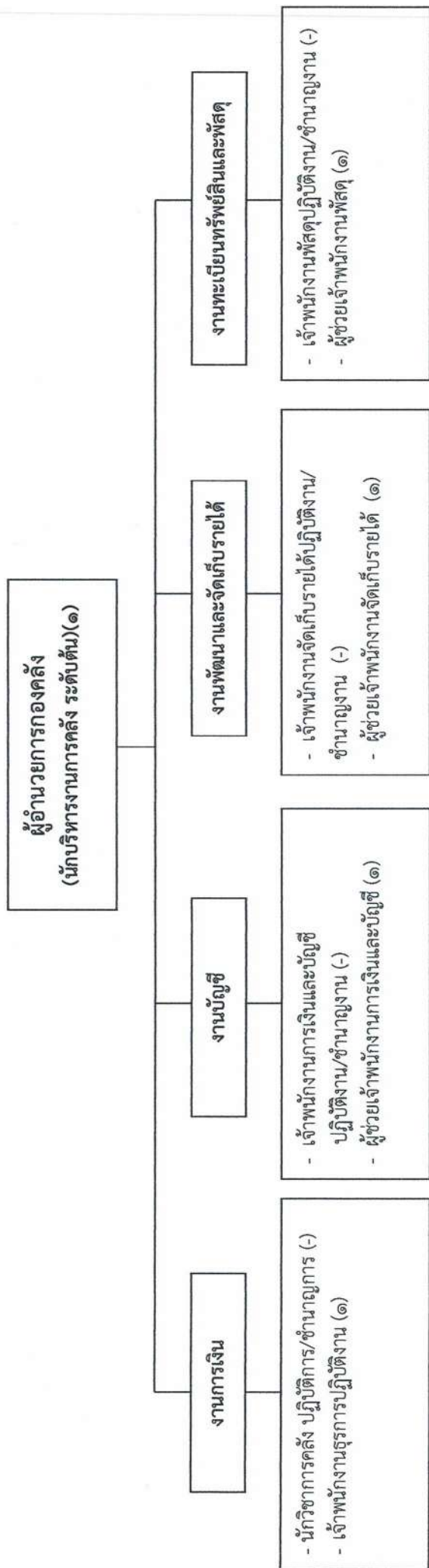
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	๒	๒	๒๐

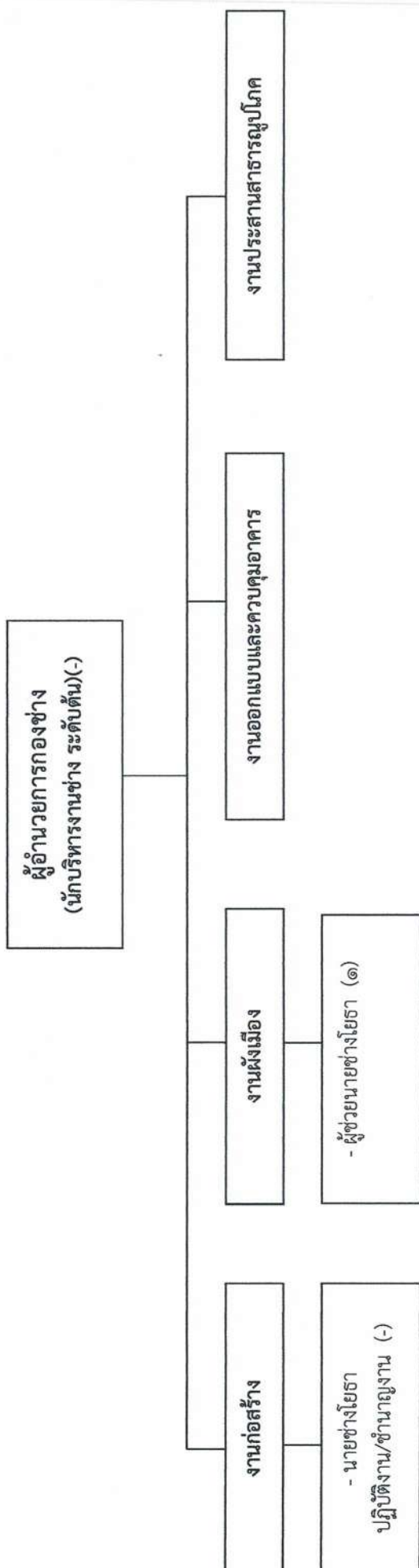
23

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๓	-	๕

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้าง ประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายมะตอย บากา	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนารัฐบาล)	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๙๙๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)		๔๗๙,๒๔๐
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
พนักงานส่วนตำบล												
๒	-	-	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๓	นางสาวจิรุตตา หนูเอียด	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๙,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๔	นางสาวชญาภา มุเส็ง	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๕	นายไพศาล มะดู	บธ.บ (การจัดการทั่วไป)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๙๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๖	นางสาวสุภาพร กลิ่นทอง	นบ. (นิติศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๗	นางสาวพาริดา ดอเสาะ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๘	นางกมลสัน วาเยะ	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๙	นางสาวยามิละห์ อับแดเฮา	บ.ช.บ (การสอบบัญชี)	๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๒๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๐	นายอิสมาอีล หะตุ	ส.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๓๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๓๙๓,๔๘๐ (๒๒,๙๙๐x๑๒)	-	-	-	๓๙๓,๔๘๐
๑๑	-	-	๓๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	๓๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานครูส่วนตำบล													
๑๒	นางอามีนา อาแฉ	ค.บ. (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๘๗	ครู	คศ.๑	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๘๗	ครู	คศ.๑	๒๖๐,๒๘๐ (๒๑,๖๖๐x๑๒)	-	-	-	ได้รับเงิน จัดสรร
๑๓	นางสาวสุรณี วาเต็ง	ค.บ. (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๑	ครู	คศ.๑	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๑	ครู	คศ.๑	๒๖๐,๒๘๐ (๒๑,๖๖๐x๑๒)	-	-	-	ได้รับเงิน จัดสรร
๑๔	นางสาวลิษา หะยัตติยะ	ค.บ. (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๒	ครู	คศ.๑	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๒	ครู	คศ.๑	๒๕๕,๒๔๐ (๒๑,๒๙๐x๑๒)	-	-	-	ได้รับเงิน จัดสรร
๑๕	นางสาวอามีนา วาเต๊ะ	ค.บ. (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๓	ครู	คศ.๑	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๓	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๘๘๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	-	ได้รับเงิน จัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๖	นางสาวอัยเยุ่ สาและ	วท.บ. (เทคโนโลยีและการจัดการ)	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๗๖๐ (๑๔,๒๓๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๐,๗๖๐
๑๗	นางสาวอามีนา อาบูบาชา	ค.บ. (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๘,๐๘๐ (๑๒,๓๖๐x๑๒)	-	-	-	ได้รับเงิน จัดสรร
๑๘	นางสาวมารียะ อาบูบาชา	ค.บ. (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๘,๐๘๐ (๑๒,๓๖๐x๑๒)	-	-	-	ได้รับเงิน จัดสรร
๑๙	นางสาวรุสสัน มะโร๊ะ	ค.บ. (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๓,๐๘๐ (๑๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	-	ได้รับเงิน จัดสรร
๒๐	นางสาวมานีชะ มะโร๊ะ	ค.บ. (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๑-๓-๐๑-๒๒๑๑-๔๐๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๓,๕๒๐ (๑๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	-	ได้รับเงิน จัดสรร

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเลี้ยงชีพ	
๒๑	นายมะลอมลี ลาตะ	ม.๖	ภ ๐๑-๐๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	ภ ๐๑-๐๐๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๗๒๐ (๑๒,๕๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๐,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๒	นางสาวอารีศรา มีสาและ	-	จ ๐๑-๐๑๑	คนงานทั่วไป	-	จ ๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายอุยเฮง มีสาและ	-	จ ๐๑-๐๑๒	คนงานทั่วไป	-	จ ๐๑-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวอานันเภา โตะดง	-	จ ๐๑-๐๑๓	คนงานทั่วไป	-	จ ๐๑-๐๐๓	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางสาวสุกัลยา เอกกราช	-	จ ๐๑-๐๑๔	คนงานทั่วไป	-	จ ๐๑-๐๐๔	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายมะเสกรี เจะโด	-	จ ๐๑-๐๑๕	คนงานทั่วไป	-	จ ๐๑-๐๐๕	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายมีอิลี กียะ	-	จ ๐๑-๐๑๖	คนงานทั่วไป	-	จ ๐๑-๐๐๖	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง													
พนักงานส่วนตำบล													
๒๘	นางสาวชูโฮลา ประทุมเขต	ศศ.บ (การจัดการทั่วไป)	๓๑-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๕๙,๕๒๐
๒๙	-	ปริญญาตรี	๓๑-๓๐-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๑-๓๐-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐	นางสาวยูไรรียะห์ มะโซ๊ะ	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๓๑-๓๐-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๑-๓๐-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐x๑๒)	-	-	-	๒๓๒,๙๒๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๑	-	-	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๓๒	-	-	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	-	-	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๔	นางสาวรุภาณี ปรีกั	บธ.ป. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๐๔-๐๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๑,๕๒๐ (๑๓,๔๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๑,๕๒๐
๓๕	นางสาวสุไรดา เจ๊ะเย็ง	บธ.ป. (การบัญชี)	๓๐๔-๐๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๓,๕๒๐ (๑๐,๙๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๓,๕๒๐
๓๖	นายอิสมี มะกะ	บธ.ป. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๐๔-๐๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๕๖๐ (๑๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๒,๕๖๐
กองช่าง													
พนักงานส่วนตำบล													
๓๗	-	-	๓๑๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๘	-	-	๓๑๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๑๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๗๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๘	นายเอกอนันต์ อาดำ	ค.บ. (การโยธา)	๓๐๕-๐๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๘,๕๒๐ (๑๓,๒๑๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๘,๕๒๐

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ได้ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและ ลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลลูโบะยิไร จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบลลูโบะยิไร จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
๓. พนักงานส่วนตำบลลูโบะยิไร จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษา ความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พนักงานส่วนตำบลลูโบะยิไร จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การ สงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพ เรียบร้อย ไม่ดู หมิ่น เหยียดหยาม กดขี่และข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอุโมงค์

ที่ 190 / 2563

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(ประจำปีงบประมาณ 2564-2566) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุโมงค์

ด้วยแผนอัตรากำลังสามปี (ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุโมงค์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลอุโมงค์ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอุโมงค์ เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ข้อ 15 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2557 ข้อ 7 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุโมงค์ ดังนี้

- | | | |
|--------------------------|--|-------------------|
| 1. นายมะตอเฮ บากา | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายก อบต.อุโมงค์ | ประธานกรรมการ |
| 2. นางสาวสุภาพร กลิ่นทอง | นิติกร รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| 3. นางชูไฮลา ประทุมเทศ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 4. นายอิสมาอีลล์ เหตุ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 5. นางสาวชญาภา มุเล็ง | นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา 3 ปี

ทั้งนี้บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 30 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563

(ลงชื่อ)



(นายมะตอเฮ บากา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุโบะฮิไร

(สำเนาฉบับ)

ที่ ปน ๓/๔๙๐๑/๒๓/๔

องค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยไร

ถนนมายอ-ทุ่งยางแดง ปน ๙๔๑๔๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยไร ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลในการใช้อำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล ในการดำเนินการกรณีดำเนินการลงนามการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี

อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๔๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จำนวน ๑ ชุด

ตามประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๔๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๓ ข้อ ๑๑ ในกรณีผู้บริหารท้องถิ่นครบวาระหรือว่างลง ให้ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้การบริหารงานบุคคลเรื่องใดเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่ตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณีก่อน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยไร จึงขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยไร ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยไร ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการใช้อำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล ในการดำเนินการกรณีเพื่อในการดำเนินการกรณีดำเนินการลงนามการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายมะตอเฮ บากา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

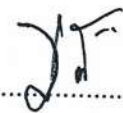
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุะโยไร

สำนักปลัด

งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐-๓/๓๓/๑๙-๔๑๔

โทรสาร. ๐-๓/๓๓/๑๙-๔๑๔



ปลัด อบต

หน.ส่วน

หน.งาน

พิมพ์/ทา

