

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา
อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบุษราคัม
อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา อำเภอเย็งอ จังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซาให้สำเร็จคล่องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
-วัตถุประสงค์ของการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
-ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน/ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังฯ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๙
๑๔. ภาคผนวก	๕๐

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบุะปือซา

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบุะปือซา ระบุหลักการและเหตุในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบุะปือซา โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุะปือซา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุะปือซา จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุะปือซา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบุะปือซา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบุะปือซา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

-วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตาม กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลลูโบะปือซา

๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ลูโบะปือซา

๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ รัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวน ที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็น ที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและ ประเภทงานของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้ในปัจจุบันมีหลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณา วิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ลูโบะปือซา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา เพื่อให้การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงาน ต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการ วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบาง ส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน ; Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะ คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง)โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมี ความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะมีเป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ ทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีเกลี่ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโปะบือซามังดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่ม หรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพ การทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการ จัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจาก หน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโละบือซา

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนราธิวาสได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา

๑.๑ ที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลลูโบะปือซา อำเภอเริงอ จังหวัดนราธิวาส ห่างจากที่ว่าการอำเภอเริงอทางทิศเหนือประมาณ ๒ กิโลเมตร

มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลตะปอเยาะ อำเภอเริงอ และตำบลโคกเคียน อำเภอเมือง

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเริงอ และตำบลละหาร อำเภอเริงอ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลโคกเคียน อำเภอเมือง และตำบลลำภู อำเภอเมือง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลลูโบะบายะ อำเภอเริงอ

๑.๒ เนื้อที่ตำบลลูโบะปือซา

มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๒๒.๑๘๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๓,๘๖๖ ไร่

๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลลูโบะปือซา เป็นพื้นที่ราบสูงลาดลงมาเป็นที่ราบลุ่ม โดยที่บริเวณพื้นที่ราบสูงของทิศตะวันตกของตำบลลาดลงมาทางตอนกลาง ส่วนบริเวณทิศตะวันออก เป็นที่ราบติดกับพรุบาเจาะ มีลำคลองธรรมชาติที่เกิดขึ้นภายในตำบล เช่น คลองลูโบะอานอง คลองโต๊ะเซ็ง คลองลูโบะเปา คลองลูโบะปือซา ผ่านบริเวณทางตอนกลาง และตอนใต้ของตำบล เป็นพื้นที่ราบลุ่มมีความเหมาะสม กับการทำนา

๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มทั้ง ๖ หมู่บ้าน

๑. บ้านลูโบะปือซา หมู่ที่ ๑
๒. บ้านกาแร หมู่ที่ ๒
๓. บ้านกำบังปีแซ หมู่ที่ ๓
๔. บ้านลูโบะดาโต๊ะ หมู่ที่ ๔
๕. บ้านยาโงะ หมู่ที่ ๕
๖. บ้านโคกมาแจ หมู่ที่ ๖

๑.๕ ประชากร (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

- ประชากรทั้งสิ้น ๕,๑๖๖ คน แยกเป็นชาย ๒,๕๔๔ คน หญิง ๒,๖๒๒ คน
- มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๒๑.๓๕๖ คน ต่อ/ ๑ ตารางกิโลเมตร

๑.๖ สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ

- ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตร ทำสวน ทำนา เลี้ยงสัตว์
- ประชาชนประกอบอาชีพรับจ้าง และประกอบอาชีพค้าขาย , รับราชการ

๑.๗ สภาพสังคม

๑.๗.๑ การศึกษา

- สังกัด สพฐ. เขต ๑ จังหวัดนราธิวาส
โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓ โรงเรียน
 ๑. โรงเรียนบ้านกาแร หมู่ที่ ๒ ตำบลลูโบะปือซา
 ๒. โรงเรียนบ้านกำปังปีแซ หมู่ที่ ๓ ตำบลลูโบะปือซา
 ๓. โรงเรียนบ้านลูโบะดาโต๊ะ หมู่ที่ ๔ ตำบลลูโบะปือซาโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๒ โรงเรียน
 ๑. โรงเรียนฮานีเยห์ หมู่ที่ ๑ ตำบลลูโบะปือซา
 ๒. โรงเรียนอตุลย์วิทยา หมู่ที่ ๓ ตำบลลูโบะปือซาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์
 ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดดารุลซูกอ บ้านกำปังปีแซ
 ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลูโบะดาโต๊ะ
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน มี ๖ แห่ง
 - หมู่ที่ ๑ บ้านลูโบะปือซา ๑ แห่ง
 - หมู่ที่ ๒ บ้านกาแร ๒ แห่ง
 - หมู่ที่ ๓ บ้านกำปังปีแซ ๒ แห่ง
 - หมู่ที่ ๕ บ้านยาโงะ ๑ แห่ง

๑.๗.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

มัสยิด ๖ แห่ง

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| ๑. มัสยิดลูโบะปือซา | หมู่ที่ ๑ บ้านลูโบะปือซา |
| ๒. มัสยิดอิสลามีเยห์ | หมู่ที่ ๒ บ้านกาแร |
| ๓. มัสยิดดารุลซูกอ | หมู่ที่ ๓ บ้านกำปังปีแซ |
| ๔. มัสยิดดารุลอิสลามีเยห์ | หมู่ที่ ๔ บ้านลูโบะดาโต๊ะ |
| ๕. มัสยิดนอร์ดิน | หมู่ที่ ๕ บ้านยาโงะ |
| ๖. มัสยิดอัลอิสลามีเยห์ | หมู่ที่ ๖ บ้านโคกมาแจ |

๑.๗.๓ การสาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล/ หมู่บ้าน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านกาแร
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๑.๗.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๘ การบริการพื้นฐาน

๑.๘.๑ การคมนาคม

โดยมีทางหลวงหมายเลข ๔๒ จากอำเภอเยอผ่านตำบลเยอมาตำบลลูโบะปือซา ไปทางตำบลตะปอเยาะ และมีถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและเสริมไม้ไผ่ ถนนลูกรัง ถนนดิน ซึ่งเป็นถนนโครงข่ายเข้าสู่ทุกหมู่บ้านของตำบล สภาพถนนใช้ได้ดีในฤดูแล้ง ส่วนฤดูฝนการคมนาคมบางส่วนไม่สะดวก การบริการระหว่างตำบลกับอำเภอมีรถยนต์รับจ้างบริการ

๑.๘.๒ การไฟฟ้า

- จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ไฟฟ้าเข้าถึง ๖ หมู่บ้าน
- จำนวนประชากรใช้ไฟฟ้ายังไม่ครบทุกครัวเรือน

๑.๘.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ประกอบด้วย บึง ลำคลอง หนองน้ำ และอื่น ๆ

๑.๘.๔ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย/ทำนบ ๖ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๖๕๔ แห่ง
- บ่อบาดาล ๒๑ แห่ง

๑.๘.๕ ป่าไม้ ป่าชุมชน ป่าพรุบาเจาะ

๑.๙ ระบบเศรษฐกิจ

ตำบลลูโบะบือซามีศักยภาพที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาหลายด้าน พอสรุปได้ดังนี้

๑.๙.๑.ที่ดิน มีที่ดินส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ซึ่งเหมาะที่จะทำการเกษตรซึ่งเหมาะสมที่จะส่งเสริมการเพาะปลูกผลไม้และพืชผักสวนครัว เนื่องจากอยู่ใกล้อำเภอเมือง สามารถลำเลียงผลผลิตสู่ตลาดได้เร็วและลดปัญหาการขนส่ง

- ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพทำการเกษตรเป็นหลัก เช่น ปลูกยางพารา ไม้ผล ๆ จึงเอื้ออำนวยต่อการทำอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการแปรรูปไม้ยาง และเหมาะสมที่จะมีตลาดริมถนน หรือร้านอาหาร สำหรับจำหน่ายผู้สัญจรไปมา

๑.๙.๒ แรงงาน ตำบลลูโบะบือซามีประชากรอยู่ในวัยแรงงานประมาณ ๖๐ เปอร์เซ็นต์อีกทั้งค่าจ้างแรงงานยังไม่สูงมากนัก และไม่มีการจ้างงานในจังหวัดรองรับเพียงพอ จึงทำให้แรงงานเหล่านี้ต้องเดินทางไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย

๑.๙.๓ ภาคอุตสาหกรรม มีโรงงานศรีตรัง อินดัสทรี จำกัด ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๕ บ้านยาโงะ ตำบลลูโบะบือซา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

จำนวนประชากรตามเพศและหมู่บ้าน

หมู่ที่/บ้าน	จำนวน (คน)			
	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนครัวเรือน
หมู่ที่ ๑ บ้านลูโบะบือซา	๒๘๖	๒๘๙	๕๗๕	๑๓๓
หมู่ที่ ๒ บ้านกาแร	๗๙๕	๘๐๙	๑,๖๐๔	๓๘๗
หมู่ที่ ๓ บ้านกำปงปีแซ	๕๐๙	๕๑๕	๑,๐๒๔	๒๙๐
หมู่ที่ ๔ บ้านลูโบะตาโต๊ะ	๓๔๗	๓๓๘	๖๘๕	๑๙๒
หมู่ที่ ๕ บ้านยาโงะ	๒๖๔	๒๘๘	๕๕๒	๑๔๑
หมู่ที่ ๖ บ้านโคกมาแจ	๓๔๓	๓๘๓	๗๒๖	๑๔๒
รวม	๒,๕๔๔	๒,๖๒๒	๕,๑๖๖	๑,๒๘๕

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารส่วนตำบลอุบลือประชา

❖ วิสัยทัศน์

“การศึกษาก้าวไกล เศรษฐกิจก้าวหน้า
ภูมิทัศน์น่าอยู่ พัฒนาคุณภาพชีวิต ไทยแลนด์ 4.0”

❖ พันธกิจ

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

๔. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา และสาธารณสุขตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี

๖. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๗. การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิมและที่ได้รับโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาล

๘. การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชั้นนำและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในด้านอื่น ๆ

❖ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบโครงสร้าง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ระบบคมนาคม ระบบจราจร ผังตำบลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาด การค้า การลงทุน และผู้ประกอบการในท้องถิ่น พัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยวให้แข่งขัน และแข่งขันได้

๓. ประชาชนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้ประกอบอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริ

๔. มุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ฟื้นฟูจารีตประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

๕. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นโดยส่งเสริมด้านสุขภาพ การสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ ป้องกัน และบำบัดยาเสพติด

๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ป้องกันฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

๗.การบริหารจัดการขององค์กรดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อประชาชน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลอุโบสถ กำหนดไว้จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ
- ๑.๒ สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ จัดทำผังเมืองรวมจังหวัด ผังเมืองและผังตำบล
- ๑.๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร
- ๑.๕ จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

ในท้องถิ่น

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชน
- ๒.๒ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั้งใน นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- ๒.๔ ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- ๒.๕ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ
- ๒.๖ ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข
- ๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่

๓. ยุทธศาสตร์ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย
- ๓.๒ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษา ความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- ๓.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- ๓.๔ ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง

๔.ยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดน เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- ๔.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
- ๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๔ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๔.๕ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

**๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แนวทางการพัฒนา**

๕.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง

๕.๔ จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย

๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

**๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
แนวทางการพัฒนา**

๖.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์บุคคล

๖.๓ เสริมสร้างและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น

๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๗.๑ พัฒนาคความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร

๗.๒ พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงาน

๗.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๗.๔ ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๗.๕ ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน

๗.๖ พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร

เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๔. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น
ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนในตำบลลุโบะบือซา ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้ของประชาชน
ขึ้นอยู่กับผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งผลผลิตและราคามีความไม่แน่นอน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
ตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน ก่อให้เกิดปัญหา ดังนี้

(๑) ปัญหาประชาชนมีฐานะยากจน รายได้ต่ำ มีสาเหตุมาจาก

๑. ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร
๒. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าและพืชผลทางการเกษตร
๓. ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

(๒) ปัญหาประชาชนว่างงาน มีสาเหตุมาจาก

๑. ขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสม
๒. ขาดการส่งเสริมอาชีพและขาดเงินทุน

๓. การจ้างแรงงานในพื้นที่มีน้อย
๔. แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ

ความต้องการของประชาชน

๑. ฝึกอบรมด้านวิชาการและศึกษาดูงาน
๒. ยกระดับคุณภาพสินค้าและตลาด หรือสถานที่จำหน่ายผลผลิต
๓. เพิ่มเงินกองทุนเศรษฐกิจชุมชน
๔. ฝึกอบรมพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๕. ส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานในพื้นที่

๔.๒ ปัญหาด้านสังคม

จากปัญหาด้านเศรษฐกิจ ประชาชนมีฐานะยากจนและว่างงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาตามมา คือ

(๑) ชุมชนขาดความเข้มแข็ง สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของกระบวนการประชาคมและการมีส่วนร่วมภายในชุมชน
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดการส่งเสริมและเผยแพร่การมีส่วนร่วมของประชาคมและชุมชน

อย่างต่อเนื่อง

(๒) การแพร่ระบาดของยาเสพติด สาเหตุมาจาก

๑. การสร้างค่านิยมผิดๆในหมู่เยาวชน
๒. ประชาชนมีฐานะยากจน ทำให้ขาดการดูแลเอาใจใส่บุคคลในครอบครัว
๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดการประสานงาน และดำเนินการรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดอย่าง

ต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการประชาคมอย่างต่อเนื่อง
๒. รณรงค์ต่อต้านการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำศาสนา และผู้นำหมู่บ้าน

๔.๓ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประชาชนในตำบลอุโบสถะส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และมีฐานะยากจน ประกอบกับลักษณะทำเลที่ตั้งของหมู่บ้านในตำบลอุโบสถะ มีการกระจุกตัวและกระจายตัวของหมู่บ้านที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดปัญหาดังนี้

(๑) การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก สาเหตุมาจาก

๑. ทางเท้าที่ใช้สัญจรไปมา และใช้ประกอบอาชีพในหมู่บ้านไม่สามารถที่จะขยายตัว หรือก่อสร้างให้ได้มาตรฐาน เนื่องจากเจ้าของที่ดินไม่ยินยอมให้ดำเนินการ
๒. ถนนลูกรังดินถล่มในตำบลส่วนใหญ่ชำรุด เนื่องจากอยู่ในเขตมรสุม
๓. งบประมาณมีจำกัด

(๒) ระบบไฟฟ้าไม่ทั่วถึง สาเหตุมาจาก

๑. มีการกระจายตัวของหมู่บ้านและประชาชนเพิ่มมากขึ้น
๒. จำกัดด้วยงบประมาณ

(๓) โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ สาเหตุมาจาก

๑. การให้บริการและการติดตั้งขึ้นอยู่กับองค์กรโทรศัพท์

ความต้องการของประชาชน

๑. เร่งรัดการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนนและทางเท้าภายในตำบล
๒. ขยายเขตไฟฟ้าและโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง

๔.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

จากการที่ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลอุโบชะ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีการขยายตัวของประชากรอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดปัญหาด้านแหล่งน้ำที่ตามมาคือ

- (๑) ขาดแคลนน้ำสะอาดอุปโภคบริโภค สาเหตุมาจาก
 ๑. ระบบประปาหมู่บ้านที่มีอยู่เดิมชำรุด
 ๒. ค่านิยมและความเคยชินในการบริโภคน้ำจากบ่อน้ำตื้นและบ่อน้ำตื้นไม่ถูกสุขลักษณะ
- (๒) แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ สาเหตุมาจาก
 ๑. แหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมแคบและตื้นเขิน
 ๒. ฝาย ทำนบที่มีอยู่เดิมชำรุดไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ได้
 ๓. งบประมาณมีจำกัด

ความต้องการของประชาชน

๑. ปรับปรุงและซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนบ่อน้ำตื้นที่ถูกสุขลักษณะ
๓. ขุดลอกคูคลอง
๔. ซ่อมแซมฝายและทำนบกั้นน้ำ

๔.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

จากปัญหาด้านเศรษฐกิจประชาชนมีฐานะยากจนและว่างงาน ปัญหาด้านสังคมชุมชนขาดความเข้มแข็งและการแพร่ระบาดของยาเสพติด ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขดังนี้ คือ

- (๑) ผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการขาดการดูแล สาเหตุมาจาก
 ๑. ความยากจน
 ๒. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง
 ๓. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง
- (๒) ประชาชนขาดความรู้ด้านสาธารณสุขและอนามัย สาเหตุมาจาก
 ๑. ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนมีไม่เพียงพอและขาดแคลนบุคลากร
 ๒. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญด้านสุขอนามัย เนื่องจากมีฐานะยากจน
 ๓. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานและการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง
- (๓) การแพร่ระบาดของยาเสพติด สาเหตุมาจาก
 ๑. ประชาชนมีฐานะยากจนทำให้ขาดการเอาใจใส่บุคคลในครอบครัว
 ๒. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง
 ๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดการประสานงาน รวมทั้งการดำเนินงานการรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดขาดความต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มผู้สูงอายุและให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ
๓. สร้างและปรับปรุงซ่อมแซมศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๕. รณรงค์และป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๖ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

จากปัญหาด้านเศรษฐกิจประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และมีฐานะยากจน ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ดังนี้

(๑) ปัญหาด้านการจัดเก็บรายได้ สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนมีฐานะยากจน
๒. เจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ

(๒) อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ สาเหตุจาก

๑. อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ขึ้นอยู่กับภาษีที่องค์กรบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆ จัดเก็บให้ ซึ่งมีจำนวนน้อยและอัตรากำลังถูกจำกัดให้ไม่เกิน ๔๐% ของรายได้ ในขณะที่ภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดให้เหมือนกับองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้มาก

(๓) ชุมชนขาดความเข้มแข็ง สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนขาดการตื่นตัวไม่เห็นความสำคัญของกระบวนการประชาคมและการมีส่วนร่วม ภายในหมู่บ้านและชุมชน
๒. ประชาชนเคยชินกับการเป็นผู้รับไม่สนใจตรวจสอบและแก้ไขปัญหาหรือร่วมกิจกรรม โดยปล่อยให้เป็นที่ของหน่วยงานต่างๆ
๓. การส่งเสริมและการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอ
๒. พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จากการที่ประชาชนมีฐานะยากจนส่งผลให้เกิดปัญหา ดังนี้

(๑) เด็กและเยาวชนขาดโอกาสในการศึกษา สาเหตุมาจาก

๑. ครอบครัวมีรายได้ไม่เพียงพอที่จะเป็นค่าเล่าเรียนบุตร
๒. ครอบครัวไม่สนใจวางแผนครอบครัว
๓. ผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา

(๒) ขาดการส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น สาเหตุมาจาก

๑. วัฒนธรรมตะวันตกมีอิทธิพลในหมู่เยาวชนมากขึ้น ทำให้ศิลปวัฒนธรรมดั้งเดิมไม่มีผู้สืบทอด
๒. เยาวชนบางส่วนละเลยต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา
๓. ประชาชนละเลยไม่สนใจในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ดิเกฮูลู ไร่สีละ

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา
๒. สนับสนุนกิจกรรมนักเรียนและสนับสนุนทุนการศึกษา
๓. อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๘ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการที่ลักษณะที่ตั้งของหมู่บ้านในตำบลลูโบะปือซา มีความกระจุกตัวและกระจายตัวแตกต่างกัน รวมทั้งการที่มีอัตราการขยายตัวของประชากรอย่างต่อเนื่อง จึงก่อให้เกิดปัญหาดังนี้

(๑) ปัญหาด้านการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนยังขาดสำนึกในการรักษาความสะอาดและลดปริมาณขยะในครัวเรือนและชุมชน
๒. หน่วยงานขาดการส่งเสริมและรณรงค์สร้างจิตสำนึกเรื่องการลดปริมาณและการกำจัดขยะอย่างต่อเนื่อง
๓. สภาพภูมิประเทศและงบประมาณไม่เอื้ออำนวยในการสร้างระบบกำจัดขยะ เนื่องจากค่าใช้จ่ายและภาระผูกพันที่เกิดตามภายหลังมีสูง

(๒) ปัญหาแหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนบางส่วนรुक้ำแหล่งน้ำเพื่อขยายพื้นที่ทำกิน
๒. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการหวงแหนและดูแลรักษา
๓. งบประมาณในการบำรุงรักษาขุดลอกมีจำกัด

ความต้องการของประชาชน

๑. รณรงค์และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนช่วยรักษาความสะอาดและลดปริมาณขยะในบ้านเรือนและชุมชน
๒. ขุดลอกคูคลองและแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาลocal ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศตริ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๔))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๖))

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท. (มาตรา ๑๗(๓))

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

๕.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๒) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่โบะปือซา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ แก้ไข ๒๕๔๖ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน องค์การบริหารส่วนตำบลลู่โบะปือซา จะสามารถก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในตำบลให้มีความสะดวกและจะสามารถขยายไฟฟ้าภายในตำบลให้ทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลลู่โบะปือซา จะสามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นอุตสาหกรรมครอบครัว และมีตลาดรองรับสินค้า ผลผลิตทางการเกษตรภายในตำบล

๓. ด้านแหล่งน้ำ องค์การบริหารส่วนตำบลลู่โบะปือซา จะสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๔. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต องค์การบริหารส่วนตำบลลู่โบะปือซา จะสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตและอนามัยของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการและประชาชน รวมทั้งจะสามารถแก้ปัญหาสุขอนามัยลดการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๕. ด้านการเมืองการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลลู่โบะปือซา จะสามารถแก้ปัญหาเรื่องการจัดเก็บรายได้ ปัญหาชุมชน รวมทั้งจะสามารถเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลลู่โบ๊ะปือซา จะสามารถแก้ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาและจะสามารถส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลลู่โบ๊ะปือซา จะสามารถลดปริมาณขยะมูลฝอยในตำบล รวมทั้งจะสามารถปรับปรุง ดูแลรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

(๑) จุดแข็ง (Strength)

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนประกอบอาชีพด้านการเกษตรที่หลากหลาย (ข้าว ยางพารา ปาล์ม ลองกอง เงาะ มังคุด ทุเรียน ฯลฯ)

๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติป่าพรุบาเจาะที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางนิเวศน์

๓. เป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายเครื่องแต่งกายมุสลิม (บ้านยาโง๊ะ)

๔. มีร้านจำหน่ายอาหารริมทางที่มีชื่อเสียง ทำให้เกิดการจ้างงานและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่

๕. มีโรงงานรับซื้อน้ำยางขนาดใหญ่ ได้แก่ บริษัท ศรีตรัง แอโกร อินดัสทรี จำกัด (มหาชน) ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ อบต.ลู่โบ๊ะปือซา ทำให้เกิดเศรษฐกิจ เกิดภาวะจ้างงานในพื้นที่ขึ้น

๖. มีแหล่งรับซื้อปาล์มในตำบล

ด้านสังคม

๑. ด้านมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานในด้านต่างๆ ตามความสนใจและความถนัด และมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด

๒. มีวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นที่หลากหลาย

๓. ประชาชนในตำบลมีความรักใคร่สมัครสมานสามัคคี กลมเกลียว และร่วมมือกันในด้านต่างๆ เช่น เมื่อมีงานด้านศาสนาหรือโครงการของ อบต.ก็จะให้ความร่วมมือเข้าร่วมทุกครั้ง เป็นต้น

ด้านการศึกษา

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความพร้อมในด้านต่างๆ และมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีการปรับภูมิทัศน์ให้น่าอยู่ และส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ให้แก่เด็ก ๆ

๒. มีโรงเรียนรัฐระดับประถมศึกษา ๓ แห่ง โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ๒ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอีก ๒ แห่ง นอกจากนี้ยังมีศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนประจำตำบลลู่โบ๊ะปือซาอีก ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่หมู่ ๒ บ้านกาแร

ด้านผังเมือง

๑. ตำบลลู่โอบะปือซา เป็นตำบลที่มีถนนสายหลักที่เข้าสู่ตัวเมืองนราธิวาส คือถนนเพชรเกษม สาย ๔๒ ทำให้เป็นตำบลที่มีศักยภาพในการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและท่องเที่ยวได้ เนื่องจากเป็นตำบลที่ผู้เดินทางสัญจรหรือนักท่องเที่ยวจากที่ต่าง ๆ จะต้องเดินทางผ่านก่อนเข้าตัวเมืองนราธิวาส

ด้านเทคโนโลยี

๑. มีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการจัดเก็บภาษีให้ประชาชนทราบ ผ่านเว็บไซต์ เพจ จดหมายข่าว บัญชีประชาสัมพันธ์ สื่อสิ่งพิมพ์ หน่วยประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ หรือจดหมายแจ้งผู้เสียภาษีโดยตรง
๒. มีการใช้เครื่องมือพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้และหารายได้ เช่น การจัดทำแผนที่ ภาษีการสำรวจข้อมูลภาคสนาม เป็นต้น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. มีพื้นที่ป่าซึ่งติดกับป่าพรุบาเจาะ ในเขตหมู่ ๔ บ้านลู่โอบะตาโต๊ะ และหมู่ ๖ บ้านกาแร ซึ่งเป็น ป่าอนุรักษ์ทางธรรมชาติ ทำให้เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางนิเวศน์ และมีความหลากหลายทางชีวภาพ

(๒) จุดอ่อน (Weakness)

- ๒.๑ ประชาชนขาดความรู้ในด้านการจัดการผลผลิตเชิงธุรกิจและการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่า ผลผลิต
- ๒.๒ ประชาชนไม่มีความรู้ด้านเทคนิคและเทคโนโลยีต่าง ๆ ในทางการเกษตร
- ๒.๓ ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือตัวเอง ส่วนใหญ่รอการช่วยเหลือจาก ภาครัฐ
- ๒.๔ ระดับความรู้ของนักเรียนในพื้นที่มีค่อนข้างต่ำ เด็กส่วนใหญ่จะอ่านและเขียนภาษาไทยไม่ ค่อยคล่อง
- ๒.๕ การสื่อสารระหว่างบุคลากรของรัฐและประชาชนมักมีปัญหา (ด้านภาษา)
- ๒.๖ การกระจายความช่วยเหลือจากภาครัฐไม่ถึงประชาชนเป้าหมายอย่างแท้จริง กระจุกตัวที่ แคนนำบางกลุ่ม
- ๒.๗ ประชาชนขาดความร่วมมือกับภาครัฐในการให้ข้อมูลที่แท้จริง
- ๒.๘ พ่อแม่ขาดความเอาใจใส่ในการอบรมดูแลบุตร-หลาน
- ๒.๙ มักจะขาดแคลนน้ำเพื่อทำการเกษตรในฤดูแล้ง และมักเกิดน้ำท่วมในฤดูฝน

(๓) โอกาส (Opportunity)

- ๓.๑ พื้นที่ที่มีความเหมาะสมในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ
- ๓.๒ ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม จึงพร้อมที่จะรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ใน การปรับปรุงงานด้านเกษตร
- ๓.๓ ประชาชนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และปรับบทบาทมาให้ความร่วมมือแก่ภาครัฐ มากขึ้น
- ๓.๔ สามารถพัฒนาพื้นที่ป่าพรุบาเจาะเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้
- ๓.๕ ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของทางภาครัฐ เช่น งานโครงการต่าง ๆ งาน พัฒนาการท่องเที่ยว งานด้านมวลชนซึ่งประชาชนส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นและให้ความสนใจ

(๔) ข้อจำกัด (Threat)

- ๔.๑ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ แต่มีต้นทุนการผลิตสูง
- ๔.๒ มีความไม่สงบเกิดขึ้นอยู่ในพื้นที่ ประชาชนยังมีความหวาดระแวงต่อความปลอดภัย
- ๔.๓ ประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจด้านการดูแลรักษาระบบนิเวศวิทยา

- ๔.๔ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เมื่อภาครัฐไม่ส่งเสริม ประชาชนจะหยุดการพัฒนา
- ๔.๕ ค่าตอบแทนแรงงานในพื้นที่ต่ำ ทำให้แรงงานไปขายแรงงานนอกพื้นที่
- ๔.๖ ผู้นำบางส่วนไม่มีความเสียสละในงานส่วนรวม ทำให้ยากต่อการประสานไปถึงชุมชน
- ๔.๗ เกษตรกรบางส่วนมีหนี้สินนอกและในระบบ
- ๔.๘ ระบบน้ำไม่มีทำให้ต้องพึ่งพาธรรมชาติในการทำการเกษตรกรรม

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

(๑) จุดแข็ง (Strength)

- ๑. มีการวางแผนวางผังคมนาคมและขนส่งให้สัมพันธ์กับการใช้ที่ดินในอนาคต
 - ๒. ส่งเสริมการพัฒนาตามแผนและผังการใช้ประโยชน์ที่ดิน เช่น พัฒนาด้านพาณิชยกรรมและบริการ พัฒนาด้านที่อยู่อาศัย
 - ๓. สนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ของชุมชนและแหล่งท่องเที่ยว
 - ๔. สนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงให้เป็นไปตามแผนผังแสดงโครงการคมนาคมและขนส่ง
 - ๕. สนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนการพัฒนาด้านสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ
 - ๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้บริการประชาชนอย่างครอบคลุมพื้นที่
 - ๗. บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่เดิมให้อยู่ในสภาพที่ดีสามารถใช้งานได้
 - ๘. มีการสำรวจข้อมูลที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่
 - ๙. ปรับปรุงที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และการบริการสาธารณสุขโรคสำหรับผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่
 - ๑๐. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย องค์การบริหารส่วนตำบลบุษบือซา ได้มีการจัดทำแผน ชักซ้อมแผน เตรียมอุปกรณ์และบุคลากรเพียงพอต่อการเผชิญเหตุเมื่อเกิดสาธารณภัยในพื้นที่
 - ๑๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย องค์การบริหารส่วนตำบลบุษบือซา ได้ออกปฏิบัติการอย่างทันทีทันใดเมื่อประสบภัย และมีการฟื้นฟูบูรณะพื้นที่หรือชุมชนให้กลับคืนสู่สภาพที่ดีได้
 - ๑๒. ติดตั้งกล้องวงจร CCTV หรือตั้งจุดตรวจในจุดเสี่ยง เพื่อรักษาความปลอดภัยให้ประชาชน
- ในชุมชน
- ๑๓. ส่งเสริมและฝึกอบรมให้สมาชิกในชุมชนเป็นอาสาสมัครรักษาความปลอดภัยในชุมชน
 - ๑๔. มีเส้นทางคมนาคมสะดวก ประชาชนสามารถเดินทางติดต่อราชการกับหน่วยงานอื่นและหน่วยงาน อบต.ได้สะดวก รวดเร็ว
 - ๑๕. เป็นแหล่งค้าขาย ร้านอาหาร เครื่องดื่ม ไว้บริการนักท่องเที่ยว
 - ๑๖. มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน ประชาชนมีความปลอดภัยในการใช้ชีวิตประจำวัน

๑๗. การติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารครอบคลุมทุกพื้นที่

๑๘. ประชาชนมีการสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องทุกปี

(๒) จุดอ่อน (Weakness :W)

- ๑. ยังไม่มีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ประโยชน์ที่ดิน
- ๒. ปัญหาการจัดการขยะในชุมชน พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่และหน่วยงานในพื้นที่ ขาดความร่วมมือในการจัดการขยะที่ถูกวิธี พื้นที่มีปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้นทุกวันระบบการจัดการขยะยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร

๓. การรวมกลุ่มของประชาชนเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพไม่มีความเข้มแข็ง ขาดการส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มอาชีพต่างๆ ในพื้นที่ เช่น กลุ่มจำหน่ายกล้วยฉาบ กลุ่มจักสาน กลุ่มแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร ประสบปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในชุมชนให้ได้มาตรฐาน ไม่มีตลาดรองรับ จึงทำให้การขยายธุรกิจและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนของกลุ่มต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความเข้มแข็ง

๔. ปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนในเขต อบต. พบว่าประชาชนโดยส่วนใหญ่ ป่วยเป็นโรคเรื้อรังเช่น โรคความดัน เบาหวาน โรคปอด ซึ่งสาเหตุเกิดจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันไม่ว่าจะเป็น การกินอาหาร การทำงาน การพักผ่อน

๕. การรวมกลุ่มของผู้สูงอายุ สภากาแฟและเยาวชนในพื้นที่ยังไม่มีความเข้มแข็ง

๖. เยาวชนมีพฤติกรรมเสี่ยง มีการใช้จ่ายฟุ่มเฟือยมากขึ้น มีการเข้าถึงสื่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้ง่าย เช่น สื่ออินเทอร์เน็ตบนมือถือ

(๓) โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีศูนย์ราชการในเขตพื้นที่ทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความสะดวก รวดเร็ว ประชาชนในเขตพื้นที่มีโอกาสได้ติดต่องานราชการได้สะดวกขึ้น

๒. เป็นแหล่งชุมชนที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง ประชาชนมีโอกาสในการพัฒนาอาชีพหรือเกิดอาชีพใหม่ๆ ขึ้น เช่น อาชีพบริการตัดผม เสริมสวย ร้านอาหาร

๓. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทำให้ประชาชนในพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา มีโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและบริการต่างๆ ที่ใช้ความรู้เพิ่มสูงขึ้น เช่น ร้านอาหาร ร้านขายผักผลไม้ ธุรกิจงานบริการ ตัดผม วิสาหกิจชุมชน เป็นต้น

๔. สถานการณ์ด้านการผลิตทางการเกษตรของจังหวัดเปลี่ยนไป ราคาพืชอาหาร และพืชพลังงานมีแนวโน้มสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพทางการเกษตร หรือแม้แต่ข้าราชการยังทำเป็นอาชีพเสริม ทำให้ขยายการผลิตมากขึ้นโดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ยางพารา ต้นปาล์ม เพราะเล็งเห็นว่า ยางพารา และปาล์ม เป็นที่ต้องการของโลก ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนยังให้การสนับสนุนเกษตรกรในจังหวัดนราธิวาสในการปลูกยางพารา และปาล์ม เพื่อให้เป็นพืชเศรษฐกิจของจังหวัดนราธิวาสจึงทำให้เกิดการขยายตัวของ การปลูกยางพารา และปาล์ม ของประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

๕ .กระแสการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม เป็นหนึ่งในรูปแบบการท่องเที่ยว ที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวทั่วโลก เพราะเป็นการช่วยรักษามรดกชาติไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม และยังรวมถึง การการศึกษาเชิงวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ จากเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นโอกาสที่ อบต.ลูโบะปือซาจะพัฒนาธุรกิจด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่ให้เป็นที่รู้จักแก่นักท่องเที่ยว

(๔) อุปสรรค (Threats: T)

๑. ความเสี่ยงจากภัยพิบัติธรรมชาติและ ความแปรปรวนของสภาพอากาศ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา มีปรากฏการณ์ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และเกิดขึ้นซ้ำซาก โดยเฉพาะปัญหาภัยแล้ง ปัญหาไฟป่า ปัญหาวาตภัย และปัญหาอุทกภัย

๒. งบประมาณของท้องถิ่นที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอและเหมาะสมต่อการแก้ไขปัญหาในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของท้องถิ่นประจำปี จากข้อจำกัดด้านงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ได้รับจัดสรรในแต่ละปีไม่เพียงพอในการสนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินโครงการที่สำคัญๆ และเป็นโครงการขนาดใหญ่ได้ จึงทำให้การพัฒนาขาดความต่อเนื่อง ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่

๓. ความไม่เสถียรภาพทางการเมือง ปัจจุบันมีความขัดแย้งทางการเมืองไม่สามารถจัดตั้งรัฐบาลได้ ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจระดับประเทศ และกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณสำหรับท้องถิ่น

การวิเคราะห์บุคลากร ตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะบือชา มีดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strength)

๑.๑ มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๑.๒ มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๑.๓ ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๑.๔ มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๑.๕ มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

(๒) จุดอ่อน (Weakness)

๒.๑ การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน

๒.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๒.๓ เจ้าหน้าที่มีความตระหนกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย

๒.๔ ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน

๒.๕ ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

(๓) โอกาส (Opportunity)

๓.๑ ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี

๓.๒ มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน

๓.๓ บุคลากรมีถิ่นอยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี

๓.๔ บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น

(๔) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๔.๑ ระเบียบ กฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๔.๒ กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔.๓ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๔.๔ บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น

๒. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น

๓. ด้านการรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย

สิ่งปฏิบูล

๔. ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการเมืองการบริหาร

๗. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้ราษฎร
๙. ด้านการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. ด้านการสังคมสังเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ

และผู้ด้อยโอกาส

๑๑. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. ด้านการส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. ด้านการคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๖. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๗. ด้านการคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๙. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. ด้านการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. ด้านการจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๑๒. ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๐๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองช่าง มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๕ ตำแหน่ง จำนวน ๓๑ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ ๑๐ อัตรา อัตราว่าง ๖ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๖ อัตรา ครู อันดับ (คศ.๑) จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่ ๙ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา รวมพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปทั้งสิ้น ๑๓ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ และต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มจำนวน ๑ ตำแหน่ง ในสังกัดสำนักปลัด คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา และองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ได้เปรียบเทียบกับสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะบายะ ซึ่งทั้งสองแห่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นประเภทเดียวกัน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล/ครู (คน)			พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป (คน)			หมายเหตุ
			ที่มีอยู่	อัตราว่าง	รวม	ที่มีอยู่	อัตราว่าง	รวม	
๑	อบต.ลูโบะปือซา	๔	๑๒	๖	๑๘	๑๒	๑	๑๓	
๒	อบต.ลูโบะบายะ	๔	๑๔	๒	๑๖	๑๗	-	๑๗	

และองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ได้กำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภาระงาน บทบาท ภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การจัดสรรอัตรากำลังมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมเฝ้าต่อการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ได้พิจารณากำหนดอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	กำหนดตำแหน่งผู้รับผิดชอบ
<p>๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	<p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้ครัวเรือนมีความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีศักยภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามาเป็นบทบาทและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาคาความมั่นคง 	<p>สำนักงานปลัด</p> <ol style="list-style-type: none"> ปลัด อบต. รองปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป นิติกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน พนักงานขับเคลื่อนโครงการขนาดเบา พนักงานขับรถยนต์ คณงานทั่วไป
<p>๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว</p>	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดน ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนและผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง 	<p>สำนักงานปลัด</p> <ol style="list-style-type: none"> ปลัด อบต. รองปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป นิติกร นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
<p>๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<ol style="list-style-type: none"> อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนและมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน 	<p>สำนักงานปลัด</p> <ol style="list-style-type: none"> นักบริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการสาธารณสุข <p>กองช่าง</p> <ol style="list-style-type: none"> นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	กำหนดตำแหน่งผู้รับผิดชอบ
<p>๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปหัตถกรรม ศิลปวัฒนธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และชุมชนบุคคล ๓. เสริมสร้างทำนุบำรุงศาสนา ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น ๕. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็กเยาวชนเยาวชนและประชาชน 	<p>กำหนดตำแหน่งผู้รับผิดชอบ</p> <p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นักบริหารงานการศึกษา ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. ครู ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๕. ผู้ดูแลเด็ก
<p>๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร ๒. พัฒนาปรับปรุงจัดหา เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนถึงสถานที่ในการปฏิบัติงาน ๓. พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๔. ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ๕. ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน ๖. พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร 	<p>-สำนักงานปลัด</p> <p>ปลัด อบต., รองปลัด อบต., นักบริหารงานทั่วไป, นิติกร, นักทรัพยากรบุคคล, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักพัฒนาชุมชน, นักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>เจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คนงานทั่วไป</p> <p>กองการคลัง</p> <p>นักบริหารงานการคลัง, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานพัสดุ, เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>-กองการศึกษา</p> <p>นักบริหารงานการศึกษา, นักวิชาการศึกษา, ครู, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ดูแลเด็ก</p> <p>-กองช่าง</p> <p>นักบริหารงานช่าง, นายช่างโยธา, ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ยังไม่สามารถที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้นได้ จึงใช้โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิมในระบบซี ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจกรรมสภา อบต. ๑.๖ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ การเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓.๑ งานบริหารการศึกษา ๓.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓.๓ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔. กองช่าง ๔.๑ งานก่อสร้าง ๔.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔.๓ งานประสานและสาธารณูปโภค ๔.๔ งานผังเมือง ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจกรรมสภา อบต. ๑.๖ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ การเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓.๑ งานบริหารการศึกษา ๓.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓.๓ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔. กองช่าง ๔.๑ งานก่อสร้าง ๔.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔.๓ งานประสานและสาธารณูปโภค ๔.๔ งานผังเมือง ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

- ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
- ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

- ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

- มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
- นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
- ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
- ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
- สสำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
- การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
- เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
- ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
- มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
- สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

- การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
- ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้
- มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

- การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงาน
ที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวน
ตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหา
อัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้าน
การเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

- ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่
- งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดา
แบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน
รวมทั้งโครงสร้างกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่า จะมีการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์
ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)(อัตราร่าง)จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
๓. นิติกร(อัตราร่าง) จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักพัฒนาชุมชน(อัตราร่าง) จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักวิชาการสาธารณสุข (กำหนดตำแหน่งใหม่) จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบลสำนักงานปลัด จำนวน ๗ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(อัตราร่าง) จำนวน ๑ อัตรา

๒. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๑. คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
๒. คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงานจ้างสำนักงานปลัด	จำนวน ๕ อัตรา
๒. กองคลัง	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบลกองคลัง	จำนวน ๔ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>	
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๑. คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงานจ้างกองคลัง	จำนวน ๓ อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการการศึกษา (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ครู	จำนวน ๒ อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบลกองการศึกษาฯ	จำนวน ๔ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>	
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</u>	
๑. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๒ อัตรา
รวมพนักงานจ้างกองการศึกษาฯ	จำนวน ๓ อัตรา
๓. กองช่าง	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบลกองช่าง	จำนวน ๒ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>	
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงานจ้างกองช่าง	จำนวน ๒ อัตรา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาโดยการโอน/ใช้บัญชี กสธ.
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้บัญชี กสธ.
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาโดยการโอน
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดตำแหน่งใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตรารว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้บัญชี กสส.
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา-ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				สรรหาโดย การโอน
ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒				
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒				
รวม	๓๑	๓๒	๓๒	๓๒	+๑		-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น(ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ(พ.สร.) เงินเพิ่มพิเศษค่ามลาญ(พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร(พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก(๕)

(๗) คิดจาก (๕)+(๖)

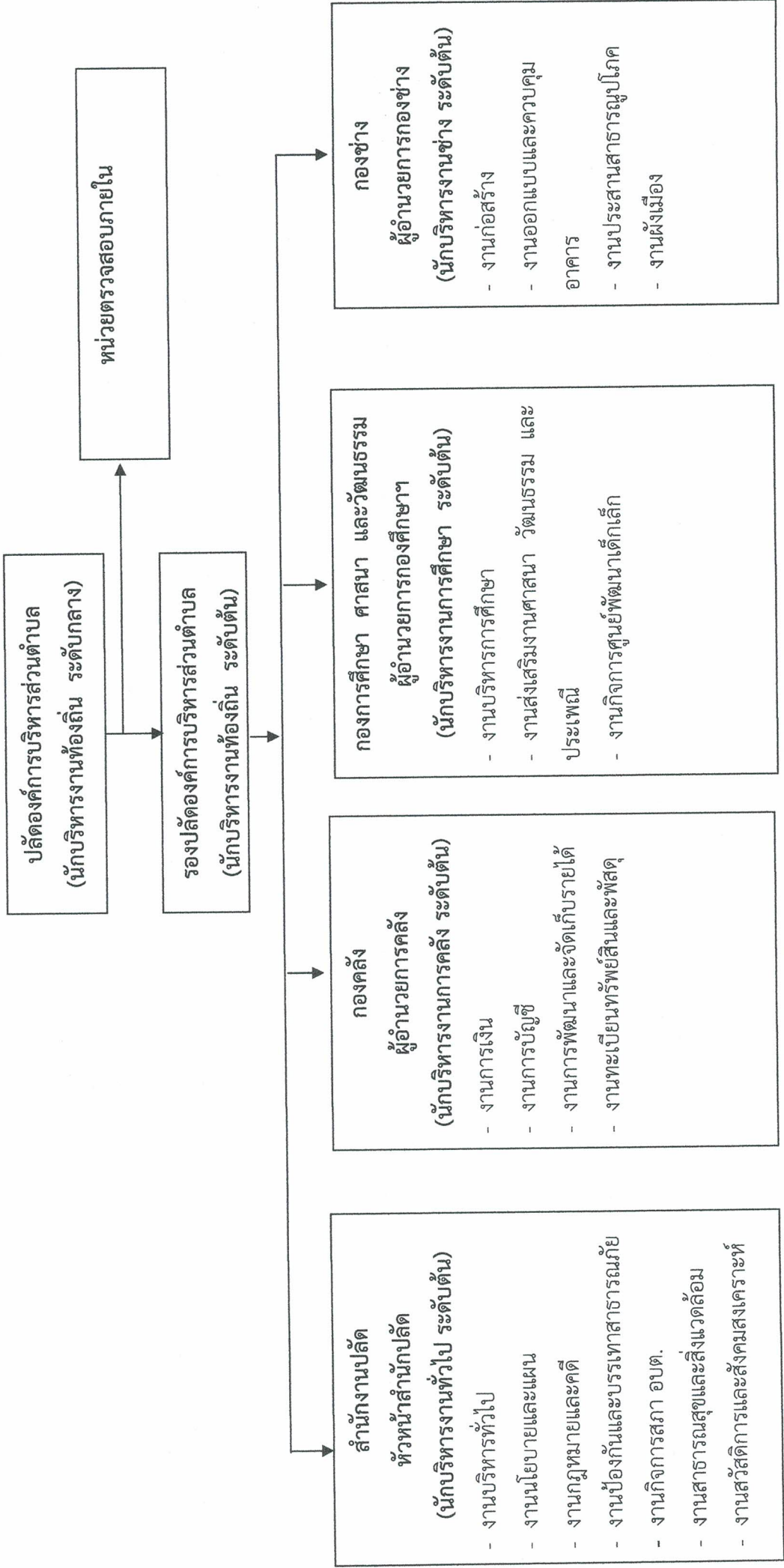
(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(ก)			ค่าใช้จ่ายรวม(ข)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๓๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	๗๓๕,๐๘๐		
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๕,๖๕๐	๔๗๗,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐		
๓	สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๕๐	๑๒,๒๕๐	๑๒,๒๕๐	๓๑๗,๗๒๐	๓๑๗,๗๒๐	๓๑๗,๗๒๐	๓๑๗,๗๒๐		
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๒๒,๒๕๐	๒๒๙,๓๒๐	๒๑๕,๑๖๐		
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐		
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๓๘๙,๔๐๐		
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐		
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐		
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๓๐๒,๒๕๐	๓๑๓,๓๒๐	๓๒๔,๓๒๐	๓๐๒,๒๕๐		
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๐๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๐๕๐	๑๖๑,๒๕๐	๑๖๗,๓๒๐	๑๕๕,๐๕๐		
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๑๗,๓๖๐		
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๖,๔๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๑๓๑,๖๕๐	๑๓๑,๖๕๐	๑๓๖,๔๕๐	๑๓๑,๖๕๐		
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๕	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๖,๘๘๐	๔๕๑,๒๕๐	๔๖๕,๖๕๐	๔๑๖,๘๘๐		
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๐๘๐	๓๐๗,๖๒๐		
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๓๐๒,๒๕๐	๓๑๓,๓๒๐	๓๒๔,๓๒๐	๓๐๒,๒๕๐		
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๖๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๕๐	๑๖๒,๐๐๐		
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๓,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๑๒๐	๑๘๗,๔๕๐	๑๙๕,๐๐๐	๑๘๐,๑๒๐		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๓,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๑๒๐	๑๘๗,๔๕๐	๑๙๕,๐๐๐	๑๘๐,๑๒๐		

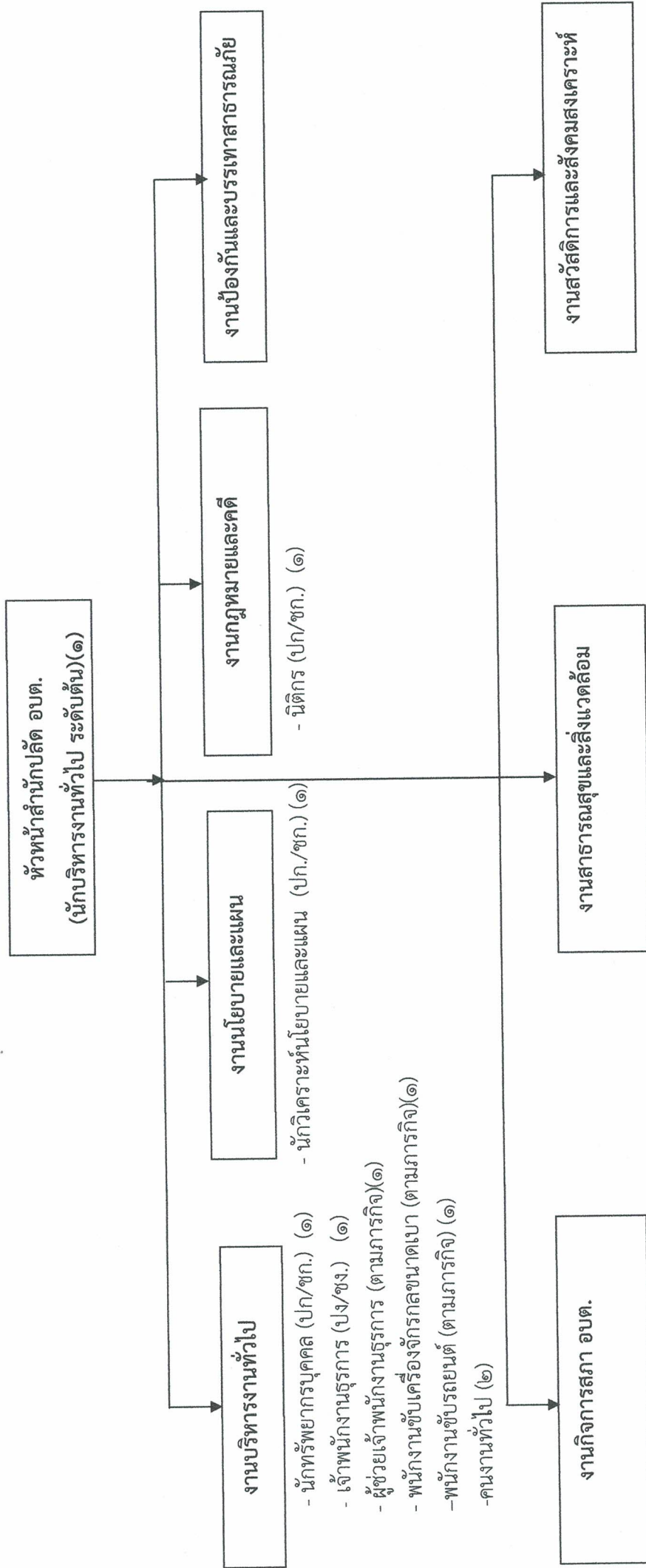
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
พนักงานทั่วไป																				
๒๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
กองช่าง																				
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๔๓๑,๐๘๐	๔๓๑,๐๘๐	๔๓๑,๐๘๐	๔๓๑,๐๘๐		
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																				
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๗๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑๗๘,๖๘๐	๑๗๘,๖๘๐	๑๗๘,๖๘๐	๑๗๘,๖๘๐		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๑๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑๒๓,๕๒๐	๑๒๓,๕๒๐	๑๒๓,๕๒๐	๑๒๓,๕๒๐		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																				
๒๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๑	๓๘๘,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๔๓๐,๔๐๐	๔๓๐,๔๐๐	๔๓๐,๔๐๐	๔๓๐,๔๐๐		
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐		
๒๘	ครู	คศ.๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	
๒๙	ครู	คศ.๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																				
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๓,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑๖๐,๖๘๐	๑๖๐,๖๘๐	๑๖๐,๖๘๐	๑๖๐,๖๘๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ																				
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๔๖,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๕๓,๓๖๐	๕๓,๓๖๐	๕๓,๓๖๐	๕๓,๓๖๐		
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๔๖,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๕๓,๓๖๐	๕๓,๓๖๐	๕๓,๓๖๐	๕๓,๓๖๐		
(๕)	รวม		๓๑	๖,๙๕๓,๘๘๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๘๐๙,๙๖๐	๗,๘๐๙,๙๖๐	๗,๘๐๙,๙๖๐	๗,๘๐๙,๙๖๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นอื่น ๑๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๓๖,๖๓๒,๔๐๐
 ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๓๘,๔๖๔,๐๒๐
 ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๔๐,๓๘๗,๒๒๑

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
โครงสร้างส่วนราชการของ อบต. ลู่โปะบือซา



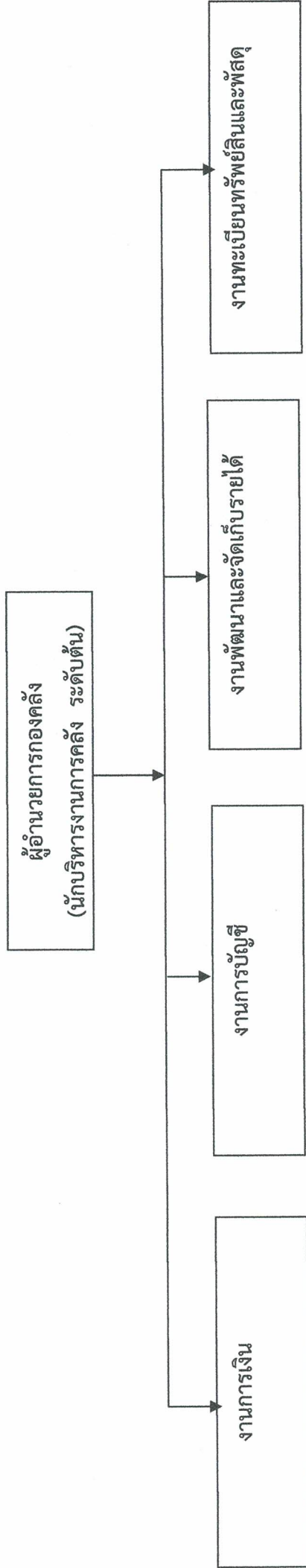
โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



-นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.) กำหนดตำแหน่งใหม่ (๑) -นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก.) (๑)

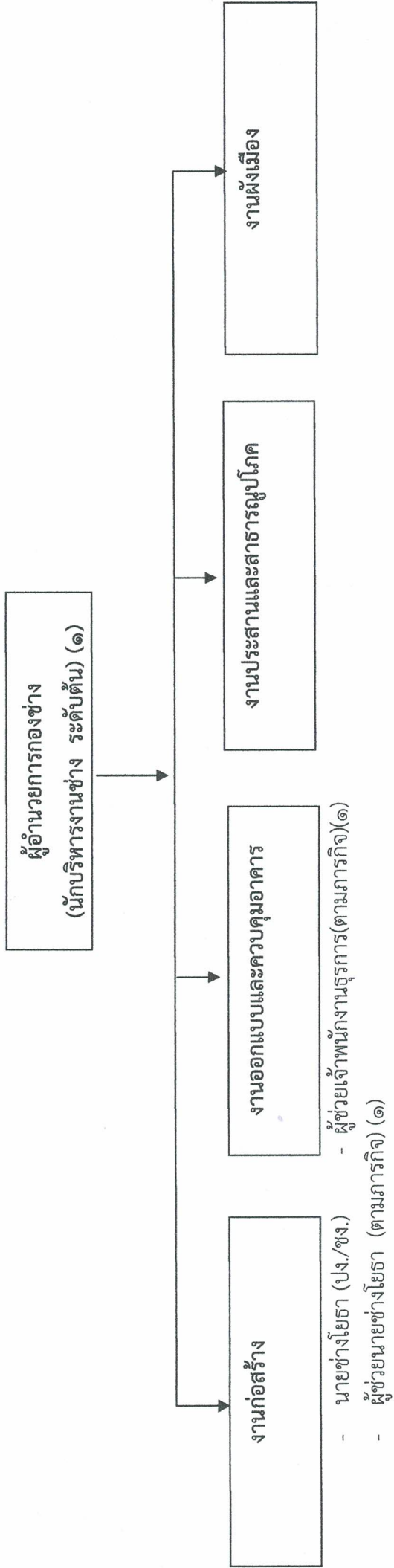
ระดับ	พนักงานส่วนตำบล						พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น		
	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป				
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อวุโส	ชง.		ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	๑	๑	-	๑	๒	๒	๘

โครงสร้างของกองคลัง



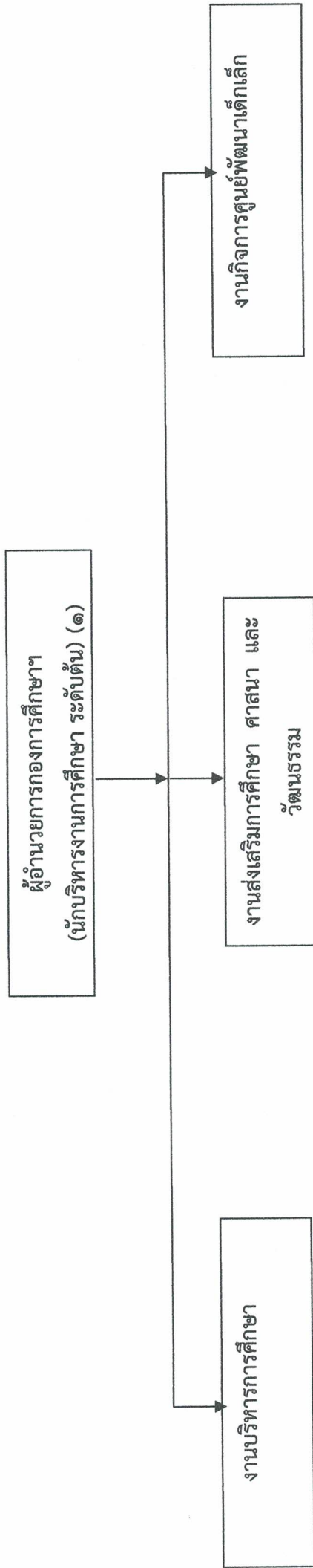
ระดับ	พนักงานส่วนตำบล						พนักงานจ้าง			รวมทั้งสิ้น	
	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป				
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.	ชก.	ชช.	ชก.	ชก.		ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	๑	๖

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล						พนักงานจ้าง			รวมทั้งสิ้น	
	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป			ตามภารกิจ	ทั่วไป		
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขก.	ขพ.	ชง.				ปง.
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๓

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)

- ครู คศ๑ (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก(ตามภารกิจ)(๒)

ระดับ	พนักงานส่วนตำบล						ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น				
	อำนาจการ			ทั่วไป				ตามภารกิจ	ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.					ปก.	อำนวยการ	ชง.	ปง.
จำนวน	-	-	๑	-	--	-	-	-	-	-	๓	๒	-	๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน				
๑	ว่าง	-	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (๕๕,๖๗๐X๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๑๖,๐๔๐	
๒	นางสาวพทีเมาะ ชะรีแลแม	ปริญญาตรี รปบ.	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๗๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๐	๐	๔๓๘,๐๐๐	
๓	สำนักปลัด นางวิชุดา กุลเกื้อ	ปริญญาตรี รปบ.	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๐	๐	๓๕๙,๕๒๐	
๔	นายชอลยา ยูมา	ปริญญาตรี ศศบ.(ภาษาอังกฤษ)	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๖๐X๑๒)	๐	๐	๐	๒๐๗,๔๘๐	
๖	นางสาวฮายาดี สานแลมา	ปริญญาตรี ศศบ.(รัฐศาสตร์)	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐X๑๒)	๐	๐	๐	๓๗๖,๐๘๐	
๕	ว่าง	-	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	อัตราว่าง
๗	ว่าง	-	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	อัตราว่าง
๘	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่		๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดตำแหน่งใหม่
๙	นางสาวพทีเมาะ ทะเดวา	ปริญญาตรี บธบ.(การตลาด)	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐X๑๒)	๐	๐	๐	๒๕๑,๒๔๐	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีความวุฒิ นางสาวนุรอนี ปะดอมะ	ปริญญาตรี ศศบ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๐๔๐ (๑๒,๕๒๐X๑๒)	๐	๐	๐	๑๔๙,๐๔๐	
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีความวุฒิ ว่าง	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	อัตราว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมฯ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นายมะหะมะสะลิกี เจ๊ะเฮาะ	คุณวุฒิตักษาคอนตัน		พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	๑๒๖,๔๕๐ (๑๐,๕๔๐x๑๒)			๑๒๖,๔๕๐	
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป นายมะพะทือ บือรี	อนุปริญญา (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นายอิสแมง โต๊ะสะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง											
๑๕	นางสาวกุสุมา สุวรรณพงษ์	ปริญญาตรี บรบ.(การบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง นักบริหารงานการคลัง	๓๘๒,๕๖๐ ๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๔๒๕,๕๖๐	
๑๖	ว่าง	-	๒๔-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๔-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	
๑๗	นางสาววันไชนุพั แวสาและ	ปริญญาตรี บรบ.(การเงินและการธนาคาร)	๒๔-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๒๔-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๖๐x๑๒)	๐	๐	๒๙๑,๒๔๐	
๑๘	นางสาวชาวียะ แวเจะ	-	๒๔-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ป.ง.	๒๔-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๖๐x๑๒)	๐	๐	๑๕๕,๖๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ											
๑๙	นางไพฑูริย์ เจ๊ะโน๊ะ	ปวท. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๑๗๓,๑๖๐ (๑๔,๔๓๐x๑๒)	๐	๐	๑๗๓,๑๖๐	
๒๐	นางสาวมูเนาะ นิสายู	ปริญญาตรี บรบ.(การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	๑๗๓,๑๖๐ (๑๔,๔๓๐x๑๒)	๐	๐	๑๗๓,๑๖๐	
๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวอรุณีนา ต่อละ	อนุปริญญา (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน				
๒๒	กองช่าง นายมะชาอูดี อาแว	ปริญญาตรี การจัดการงานก่อสร้าง	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	๐	๔๑๘,๐๘๐	
๒๓	ว่าง	-	๒๔-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๔-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	๐	๒๙๗,๙๐๐	อัตราว่าง
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ นายมะทะมะ ตะเย๊ะ	ปริญญาตรี การจัดการอุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๐	๐	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐x๑๒)	๐	๑๗๑,๗๒๐	
๒๕	นางมะมะ โตะสะ	อนุปริญญา (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐	๐	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๒๓x๑๒)	๐	๑๑๖,๗๖๐	
๒๖	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม นายศิริรินทร์ ลีลีลา	ปริญญาตรี คศบ.(ภาษาอังกฤษ)	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๐	๔๓๑,๔๐๐	
๒๗	ว่าง	-	๒๔-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๔-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	๐	๓๕๕,๓๒๐	อัตราว่าง
๒๘	นางสาวอิมเมาะ ดาหะแมง	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๑๖๔	ครู	คศ๑.	-	ครู	คศ๑.	-	-	-	-	-	
๒๙	นางตวันซาริดา นิมุ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๑๖๕	ครู	คศ๑.	-	ครู	คศ๑.	-	-	-	-	-	
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ นายอัปดุล แงทะ	ปริญญาตรี คศบ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๕๓,๗๒๐ (๑๒,๘๖๐x๑๒)	-	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ นายอัปดุลกรอิม ทะเย๊ะมะกะ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบบัตรเก่าสิ่งเดิม			กรอบบัตรเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน			
๓๒	นางบุรียดา สมนะยี่	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะบือซา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๑๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุบลโปะปือชา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลโปะปือชาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลอุบลโปะปือชา ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลโปะปือชา ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินีขอประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบ กำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุ วัตถุประสงค์ และองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเป็นเครื่องมือ กลไกในการบริหารงานบุคคลเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน้าที่ จึงอาศัยอำนาจตาม ความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลูโบะปือซา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายจिरเดช ชามาละ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา



องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อชะบือชา
 1/199
 วันที่ 5 ต.ค. 2563
 เวลา
 ทวีศการอำเภอเมือง

ที่ นธ ๐๐๒๓.๑๑/ว ๒๗๗๕

ถนนรามโกเมศ นธ ๙๖๑๘๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จ.นราธิวาส) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดนราธิวาส ด่วนที่สุด ที่ นธ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๘๗๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส จำนวน ๒๑ เรื่อง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดนราธิวาสจึงขอส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส มาเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติข้างต้น รายละเอียดปรากฏตามรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ที่ส่งมาพร้อมนี้ หรือสามารถดาวน์โหลดรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ได้ทางเว็บไซต์ ที่ www.Narathiwatlocal.go.th สำหรับรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ กำหนดให้มีการประชุมในวันพฤหัสบดีที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมพระยานคราศัยสุนทร ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนราธิวาสหากองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเรื่อง ที่จะเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา ขอให้ส่งเอกสารให้สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ภายในวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

เรียน นธ ๐๐๒๓.๑๑๓ - ส.พ.นธ ๐๐๒๓

- จ.นธ. ๐๐๒๓.๑๑๓ ก.อบต.จ.นธ. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

- หมาย: ส่งเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย

- รอแจ้งข่าวการประชุมครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๓ ในสัปดาห์ ๒๒ ต.ค. ๒๕๖๓

เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๓ ศาลากลางจ.นธ.

- ส.พ.นธ

๙/๑๐๒๓

ขอแสดงความนับถือ

นายก อบต.บ่อชะบือชา

๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

ทราบ

ทราบและถือปฏิบัติ

ดำเนินการต่อไป

อนุมัติ

(นายจิรเดช ชามาละ)

นายก อบต.บ่อชะบือชา

๕ / ๑๐ / ๒๕๖๓

เรียน นายกอง อบต.บ่อชะบือชา

เพื่อไปตรวจพบ

เพื่อไปตรวจพิจารณาและสั่งการ

เห็นความชอบ.....

งานบุคคล

เห็นความแจ้ง.....

เห็นชอบดำเนินการต่อไป

ไม่เห็นชอบ.....

รองปลัด อบต.บ่อชะบือชา

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๕ / ๑๐ / ๒๕๖๓

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร./โทรสาร ๐-๗๓๕๙-๑๗๘๙



ที่ นธ ๐๐๒๓.๒/ว๔๗๕๐

ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส
ถนนศูนย์ราชการ นธ ๙๖๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส จำนวน ๒๑ เรื่อง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดนราธิวาสจึงขอส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส มาเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติข้างต้น รายละเอียดปรากฏตามรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ที่ส่งมาพร้อมนี้ หรือสามารถดาวน์โหลดรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ได้ทางเว็บไซต์ www.Narathiwatlocal.go.th สำหรับการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ กำหนดให้มีการประชุมในวันพฤหัสบดีที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมพระยานครายสุนทร ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส หากองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเรื่อง ที่จะเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา ขอให้ส่งเอกสารให้สำนักงานเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ภายในวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพโรจน์ จริตงาม)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส

กลุ่มงานมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร.๐-๗๓๖๔-๒๖๔๓

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.นราธิวาส) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ (และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)

ข้อ ๙ วรรคสาม การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามวรรคหนึ่ง ให้นำข้อ ๘๕ วรรคสาม วรรคสี่และวรรคห้าของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ มาใช้บังคับกับโอนออนไลน์

ฝ่ายเลขานุการฯ

ข้อเสนอ

ตามประกาศฯ ในข้อ (๕) ฝ่ายเลขานุการฯ ขอเสนอ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เพื่อมีมติให้ นายฮาฟิส อาเล็ง และ นางสาวปภิสา วงศ์วุฒิรัตน์กุล พ้นจากตำแหน่ง และมีมติแต่งตั้งผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส เป็นเลขานุการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ และให้ นางสาวรอกีเยาะ หะยีตาโอะ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการ

มติที่ประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบ ให้นายฮาฟิส อาเล็ง พ้นจากตำแหน่งเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ และ น.ส.ปภิสา วงศ์วุฒิรัตน์กุล พ้นจากตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ และแต่งตั้งให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส เป็นเลขานุการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ และให้ นางสาวรอกีเยาะ หะยีตาโอะ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการ

๕.๒๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรื่องเดิม

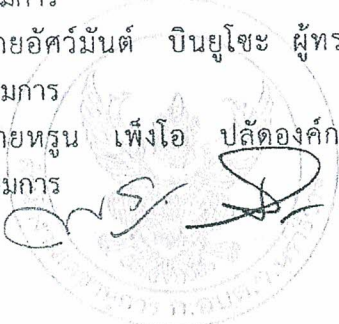
๑. ตามที่ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. นายประจวบ จิตรแหง ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัดที่ ก.อบต.คัดเลือก ประธานอนุกรรมการ

๒. นายวิศิษฎ์ สังข์ทอง ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัดที่ ก.อบต.คัดเลือก อนุกรรมการ

๓. นายอัศวรัตน์ บินยูโซะ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัดที่ ก.อบต.คัดเลือก อนุกรรมการ

๔. นายหรรณ เฟ็งโอ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอที่ ก.อบต.คัดเลือก อนุกรรมการ



/๕. นายอำเภอ...

๕. นายอำเภอเมืองนราธิวาส อนุกรรมการ
 ๖. ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส อนุกรรมการและเลขานุการ
 ๗. ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส ผู้ช่วยเลขานุการ
 ๘. นางพัชรี รอดพล เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 ชำนาญงาน ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัดภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้จัดทำข้อมูลเอกสารเสนอเรื่องแยกต่างหากจากการขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาเป็นการเฉพาะ พร้อมทั้งได้กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ได้ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส พิจารณา จำนวน ๗๒ อบต. ซึ่งมีองค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓๘ อบต. ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิกตำแหน่ง/ตัดโอนตำแหน่ง และปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน ๒๑ อบต. และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งใด ๆ จำนวน ๑๓ อบต. ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยคณะอนุกรรมการฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบกลับกรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ในวันที่ ๑๑,๑๔,๑๖ และ ๒๒-๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว

/ระเบียบ...

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาที่กำหนด ฯลฯ

ข้อ ๑๙ ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามข้อ ๑๘ หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นว่าแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังดังกล่าว ตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นว่าแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมแล้ว และแจ้งยืนยันแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณา

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตามวรรคหนึ่ง เป็นประการใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยตำแหน่งจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นการทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

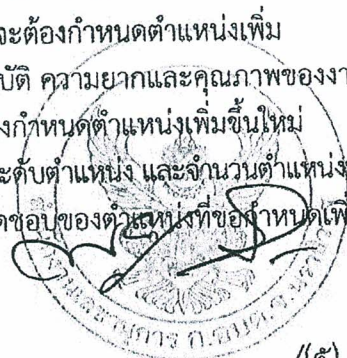
การเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอ กำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

(๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่

(๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่

(๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่



/(๕) ส่วนราชการ...

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาที่กำหนด ฯลฯ

ข้อ ๑๙ ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามข้อ ๑๘ หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นว่าแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังดังกล่าว ตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นว่าแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมแล้ว และแจ้งยืนยันแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณา

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตามวรรคหนึ่ง เป็นประการใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี้ยตำแหน่งจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นการทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

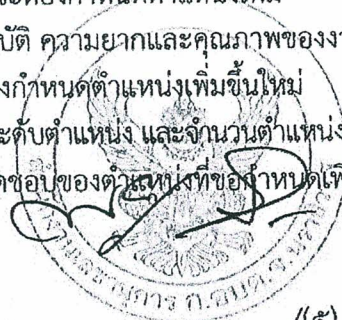
การเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอ กำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

(๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่

(๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่

(๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่



/(๕) ส่วนราชการ...

(๕) ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม

(๖) เหตุผลความจำเป็น

ข้อ ๒๕ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ได้รับมอบหมาย มีอำนาจเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลได้

ข้อ ๒๖ การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๕ สามารถกระทำได้ ๕ ประการ ดังนี้

- (๑) การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานเดิม
- (๒) การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่ง
- (๓) การปรับเกลี้ยตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน
- (๔) การปรับเกลี้ยตำแหน่ง โดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน หรือระดับตำแหน่ง
- (๕) การยุบเลิกตำแหน่ง

ข้อ ๓๒ วรรคสอง การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล และให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณด้านรายจ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยและให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่ง ในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะทำให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นด้วย

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่ปริมาณและคุณภาพของงานเปลี่ยนแปลงไปมากและได้พิจารณาขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการใด ควรพิจารณาจัดตำแหน่งเพื่อรองรับบุคลากรผู้ครองตำแหน่งเดิม เพื่อขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งด้วย และก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะขออนุมัติปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการปรับเกลี้ยตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วน

ข้อ ๓๔ ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตามข้อ ๓๒ หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นว่าการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งยังไม่เหมาะสมให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นว่าการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งมีความเหมาะสมแล้ว และแจ้งยืนยันการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลพิจารณา



/ผลการพิจารณา...

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตามวรรคหนึ่งเป็นประการใด ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

ข้อ ๓๕ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังของ อบต. หาก อบต. มีเหตุผลความจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้ อบต. เสนอ ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗

“หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง”

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้าง อบต. ในส่วนราชการต่าง ๆ ของ อบต.ให้ อบต. จัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของ อบต. เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้าง อบต. แล้วเสนอให้ ก.อบต.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล”

ข้อพิจารณา

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๗๒ อบต. ตามที่คณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเสนอ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานจ้างส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยเคร่งครัด รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย (หน้า ๖๑ - ๙๖)

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่น ๆ

๖.๑ กำหนดการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จ.นราธิวาส) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๓

เรียน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ฝ่ายเลขานุการ ขอเสนอกำหนดการประชุม ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ครั้งถัดไปคือ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมพระยานคราศัยสุนทร ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส และหาก อบต.ใดประสงค์จะเสนอเรื่องการบริหารงานบุคคลให้ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาสพิจารณา ขอให้เสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ภายในวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓



/จึงเสนอ...

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ กำหนดการประชุม ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ครั้งถัดไป คือ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมพระยานราศีสุนทร ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส ตามที่ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอ และให้ อบต. ที่ประสงค์จะเสนอเรื่องการบริหารงานบุคคลให้ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาสพิจารณา ขอให้เสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ภายในวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เลิกประชุมเวลา

๑๔.๔๕ น.

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางพัชรี รอดพล)

เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญงาน

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวนุอรอิมมาน บอเนาะ)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายบัณฑิต รอดมาก)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(นายอรรณพ คณานรักษ์)

ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส

บัญชีสรุปความเห็นของคณะกรรมการกรรมการจัดการทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
 ในการประชุม ก.อบต.จ.งหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ ในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	อบต.	อำเภอ	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง		ส่วนราชการ	วิธีดำเนินการ			ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ	ความเห็นคณะกรรมการ		น.ค.ก.อบต.จังหวัด	
			ตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง		กำหนดเพิ่ม	ยุบเลิก	ปรับปรุง		เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ		
๘	อบต.จอยะ	ยี่งอ	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า เจ้าพนักงานสาธารณสุข คณงานทั่วไป	กองช่าง กองสาธารณสุขฯ กองสาธารณสุขฯ	✓	✓	✓	✓	๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	
๙	อบต.สุโยะบือซา	ยี่งอ	นักวิชาการสาธารณสุข	สำนักปลัด	✓				๒๕๖๔	✓			เห็นชอบ
๑๐	อบต.สุโยะบายะ	ยี่งอ	คณงานทั่วไป	สำนักปลัด	✓				๒๕๖๔	✓			เห็นชอบ
๑๑	อบต.ตะโปะเยาะ	ยี่งอ	เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานช่างและบรรเทาสาธารณภัย คณงานทั่วไป คณงาน คณงาน	สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด กองคลัง กองสาธารณสุขฯ	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓				๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓			เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๑๒	อบต.โละจูด	แว้ง	นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ นายช่างโยธา	สำนักปลัด กองคลัง กองคลัง กองการศึกษาฯ กองคลัง กองคลัง กองช่าง	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓				๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓			เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๑๓	อบต.แม่ตง	แว้ง	นักวิชาการสาธารณสุข	สำนักปลัด	✓				๒๕๖๔	✓			เห็นชอบ
๑๔	อบต.กาญาคะ	แว้ง	นิติกร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน คณงานทั่วไป	สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด กองสวัสดิการฯ กองสวัสดิการฯ	✓ ✓ ✓ ✓ ✓				๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔	✓ ✓ ✓ ✓ ✓			เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๑๕	อบต.เอราวัณ	แว้ง	นักจัดการงานทั่วไป	สำนักปลัด	✓				๒๕๖๔	✓			เห็นชอบ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ของ อบต.ลูโบะปือซา

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามเอกสารแนบท้าย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายจิรเดช ชามาเสะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่	อำนาจหน้าที่
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๒. กองคลัง</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานนิติการและการพาณิชย์</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ การเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ของ องค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนด หน้าที่ของส่วนราชการใดใดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไป ตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การ จัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การ ให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครอง บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และ ปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่ เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบล</p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียน รับ - จ่ายเงิน ทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิก จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การ ตรวจสอบเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงิน ได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิก จ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงิน คงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ องค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทรองราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียม ต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง</p>

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่	อำนาจหน้าที่
<p>๓. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p>	<p><u>๓. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</u> ๓.๑ งานบริหารการศึกษา ๓.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓.๓ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริม ศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>๔.กองช่าง</p>	<p><u>๔. กองช่าง</u> ๔.๑ งานก่อสร้าง ๔.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔.๓ งานประสานและสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>

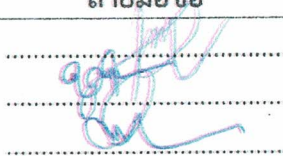





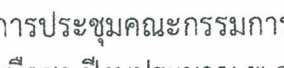
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา

รายชื่อผู้ร่วมประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายจिरเดช ซามาละ	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวพาดิเมื้อะ ชะรีแลแม	กรรมการ		
๓	นางวิชุดา กุลเกื้อ	กรรมการ		
๔	นางสาวกฤษมา สุวรรณพงษ์	กรรมการ		
๕	นายมะชาอูดี อาแว	กรรมการ		
๖	นายศิริินทร์ ลิ้อีลา	กรรมการ		
๗	น.ส.ฮายาดี สาแลมา	เลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

๓.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ
แนวทางการปฏิบัติ

นายก อบต.

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ และองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา จำเป็นจะต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงจำเป็นต้องมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา เพื่อทำหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร่วมกัน สำหรับรายละเอียดและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ให้กรรมการและเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงต่อไป

เลขานุการ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ที่ ๑๕๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลูโบะปือซา ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓.หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕.ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗.นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน ตำบลลูโบะปือซา มีหน้าที่ดังนี้

๑. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลูโบะปือซา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้ สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วน ราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่าง น้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้
๒. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การ บริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๓. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วน ตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและ กำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคน เพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการ สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี
๕. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มี การใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การ

พัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๖. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๗. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ และในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีครั้งนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในขององค์กร ระดับองค์กร และระดับตัวบุคลากรขององค์กร เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ออบต. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคนกรอบอัตรารวมตามความจำเป็น โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพรบ.ว่าด้วยกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พรบ.ว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ทั้ง ๗ ด้าน และคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณคุณภาพและความยากของงานตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ

ที่ประชุม

นายก อบต..

รองปลัด รก.แทนปลัด อบต.

รับทราบตามที่เลขานุการฯแจ้ง

๓.๒ แนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ของแต่ละส่วนราชการ

การกำหนดกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ผมขอมอบหมายให้ปลัด อบต. แจ้งรายละเอียด

ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพิ่มเติมจากที่เลขานุการได้แจ้งมาแล้วนั้น ให้ที่ประชุม

ทราบว่าการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ผ่านมาและการปรับปรุงแผนอัตรากำลังทุกครั้งนั้น และการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบนี้ก็เช่นกัน จะต้องมีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษาพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงาน โดยให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมดเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ เช่น พนักงานส่วนตำบล มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน และการประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรา พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา พนักงานจ้าง ที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก และค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ อปท.ด้วย จึงให้ทุกท่านวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับการขยายงานและภารกิจถ่ายโอนต่างๆ

มติที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๔

รับทราบตามที่ปลัด อบต.แจ้ง

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายก อบต.

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีที่ไปที่มา เป็นอย่างไร ขอให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการรับทราบร่วมกัน ครับ

เลขานุการ

ขอขอบคุณท่านประธาน ดิฉันขอนำเรียนชี้แจงต่อคณะกรรมการ เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการควบคุมอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งแผนเดิมของ อบต.ลูโบะปือซา ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เราจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีใช้ต่อเนื่องตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป องค์ประกอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหมวด ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งสาระในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับ
ใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ
หน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและ
กำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคน
เพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการ
สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้
มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด
โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การ
พัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้
กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ
รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การ
-กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา กำหนดไว้
จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบ
เรียบร้อย

๔. ยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุนพาณิชย์กรรม
และการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ
ปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

ซึ่งคณะกรรมการทุกท่านจะต้องร่วมกันพิจารณากรอบอัตรากำลังเดิมที่มี
อยู่จัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ทั้ง ๗

ด้าน กับภารกิจและลักษณะของงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลูโบะปือซา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง

-การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ใช้
การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ทั้งปัจจัยภายในนอก

และปัจจัยภายในขององค์กร ระดับองค์กร และระดับตัวบุคลากรของ องค์กร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ดังกล่าวได้นำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมาปรับใช้ และเพิ่มเติมบางส่วนเกี่ยวข้องข้อง เพื่อสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-การวิเคราะห์ค่างานนั้น ได้มอบให้แต่ละส่วนได้เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละตำแหน่งในส่วนราชการนั้น เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่มหรือปรับลดตำแหน่ง และแต่ละส่วนได้ส่งปริมาณงานให้เรียบร้อย และได้วิเคราะห์ค่างานตามทีแต่ละส่วนราชการได้ส่งมาแล้ว และขอแจ้งกรอบอัตรากำลังที่วางตามแผนเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลบุษบือชา ว่า ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น มีกรอบอัตรากำลังวาง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา วิธีการสรรหา รับโอน /ขอให้บัญชี กสธ.

สำนักปลัด

๑ นิติกร จำนวน ๑ อัตรา วิธีการสรรหา ขอให้บัญชี กสธ.

๒ นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา วิธีการสรรหา รับโอน กองคลัง

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา วิธีการสรรหา ขอให้บัญชี กสธ

กองช่าง

๑. นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา วิธีการสรรหา ขอให้บัญชี กสธ.

กองการศึกษา

๑. นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา วิธีการสรรหา รับโอน

นายก อบต..

ขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาจากกรอบเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และหากจะมีการปรับปรุง ยุบเลิก และกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับปรุงตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่งของแต่ละสำนักและกองโดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นสำคัญ และคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและ ประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ นั้น และขอให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาไปพร้อมๆกัน

หน.สป.

ในส่วนราชการสำนักปลัด ได้มีการวิเคราะห์ค่างาน โดยการเก็บสถิติปริมาณที่เกิดขึ้นของแต่ละตำแหน่งแล้ว วิเคราะห์ค่างานออกมาแล้วปรากฏว่ามีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ในภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นของสำนักปลัดนั้น ทำให้ไม่มีผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอในการทำงานให้ครอบคลุมทุกด้าน

ตามภารกิจ โดยได้มอบหมายงานให้พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งมีใช้ตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถโดยตรง เป็นผู้รับผิดชอบ จึงอาจทำให้งานที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นเพื่อเป็นการรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

-ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา เนื่องจากปัจจุบัน สำนักปลัด มีปริมาณงานที่เกี่ยวกับงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น ทั้งที่เป็นงานตามภารกิจเดิม ภารกิจใหม่ และภารกิจที่ถ่ายโอน โดยเฉพาะงานด้านกองทุน สปสช. ซึ่งมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี ประกอบกับงานด้านสาธารณสุขที่ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องทุกปี เช่น โครงการเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคเท้าช้าง โรคพิษสุนัขบ้า โครงการส่งเสริมการดูแลสุขภาพและการออกกำลังกาย การคัดกรองโรค การตรวจเยี่ยมผู้ป่วยติดเตียง การส่งเสริมสุขภาพเด็กนักเรียนในพื้นที่ การส่งเสริมการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ตลอดจนการส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม การรณรงค์คัดแยกขยะ เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้มีสุขภาพที่ดี และสามารถดูแลคนในครอบครัวได้ โดยการดำเนินการที่ผ่านมา ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขโดยตรงมารับผิดชอบงานด้านนี้ ปัจจุบันได้มอบหมายได้มอบหมายงานบริหารงานทั่วไปเป็นผู้รับผิดชอบงานนี้เป็นหลัก โดยมีรองปลัด อบต. เป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่มีความรู้ความสามารถโดยตรงในด้านสาธารณสุข และในส่วนของบริหารงานทั่วไปก็มีการกิจหลักที่ต้องดำเนินการเป็นจำนวนมากอยู่แล้ว จึงทำให้ไม่สามารถรับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขเต็มประสิทธิภาพ และประชาชนอาจไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร จึงขอเสนออนุมัติเพิ่มกรอบตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อมารับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้ดียิ่งขึ้น

มติที่ประชุม
ผอ.กองคลัง

รับทราบ เพื่อพิจารณา

ในส่วนของกองคลัง เมื่อดูตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ -๒๕๖๓) แล้วได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของกองคลังแต่ละปีมีปริมาณงานมากพอสมควร หากเปรียบเทียบกับอัตรากำลังคนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามกรอบที่มีอยู่แล้วนั้น จำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างเพียงพอที่จะรองรับปริมาณที่จะเพิ่มขึ้นของกองคลัง จึงไม่มีความประสงค์ที่จะเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีก

มติที่ประชุม

รับทราบ เพื่อพิจารณา

- ผอ.กองการศึกษาฯ ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการกำหนดตำแหน่งใน
แผนอัตรากำลังรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามปริมาณงานที่
กำหนดในองค์กรแล้ว จึงไม่ขอเสนอกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม
- มติที่ประชุม รับทราบ เพื่อพิจารณา
- ผอ.กองช่าง ปัจจุบันทางกองช่าง มีอัตรากำลังคนทั้งพนักงานส่วนตำบล และ
พนักงานจ้างที่มีอยู่ คงเพียงพอกับการรองรับปริมาณงานและภารกิจของ
กองคลัง จึงไม่ขอเสนอกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม
- มติที่ประชุม รับทราบ เพื่อพิจารณา
- เลขานุการ ขอเสนอบัญชีประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์
ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อประกอบการ
พิจารณา และเพื่อเป็นข้อมูลกรณีศึกษาในการวางแผนอัตรากำลังใน
อนาคตต่อคณะกรรมการ
- สรุป ๑. ประมาณการภาระค่าใช้จ่าย ตามปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -
๒๕๖๓ ๒. ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายตามปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -
๒๕๖๖ ก่อนเพิ่มอัตรากำลังใหม่ ๓. ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายตาม
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ หลังเพิ่มอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

๑.

รายการ/ปีงบประมาณ	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	หมายเหตุ
๑.งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๒,๑๐๖,๙๐๐	๓๓,๗๑๒,๒๔๕	๓๕,๓๙๗,๘๕๗	
๒.รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง	๗,๐๕๒,๕๘๐	๗,๒๘๔,๓๐๐	๗,๕๒๐,๓๔๐	
๓.รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๔๑๐,๕๑๖	๑,๔๕๖,๘๖๐	๑,๕๐๔,๐๖๘	
๔.รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	๘,๔๖๓,๐๙๖	๘,๗๔๑,๑๖๐	๙,๐๒๔,๔๐๘	
๕.คิดเป็นร้อยละ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)	๒๖.๓๖	๒๕.๙๓	๒๕.๔๙	

๒.

รายการ/ปีงบประมาณ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	หมายเหตุ
๑.งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๖,๖๓๒,๔๐๐	๓๘,๔๖๔๐๒๐	๔๐,๓๘๗,๒๒๑	
๒.รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง	๗,๔๕๐,๔๔๐	๗,๗๑๘,๐๐๐	๗,๘๕๒,๒๐๐	
๓.รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๑๑๗,๕๖๖	๑,๑๕๗,๗๐๐	๑,๑๗๗,๘๓๐	
๔.รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	๘,๕๖๘,๐๐๖	๘,๘๗๕,๗๐๐	๙,๐๓๐,๐๓๐	
๕.คิดเป็นร้อยละ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)	๒๓.๓๙	๒๓.๐๘	๒๒.๓๖	

๓.

รายการ/ปีงบประมาณ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	หมายเหตุ
๑.งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๖,๖๓๒,๔๐๐	๓๘,๔๖๔๐๒๐	๔๐,๓๘๗,๒๒๑	
๒.รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง	๗,๘๐๕,๗๖๐	๘,๐๘๕,๓๒๐	๘,๒๓๑,๕๒๐	
๓.รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๑๗๐,๘๖๔	๑,๒๑๒,๗๙๘	๑,๒๓๔,๗๒๘	
๔.รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	๘,๙๗๖,๖๒๔	๙,๒๙๘,๑๑๘	๙,๔๖๖,๒๔๘	
๕.คิดเป็นร้อยละ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)	๒๔.๕๐	๒๔.๑๗	๒๓.๔๔	

นายก อบต.
มติที่ประชุม
นายก อบต.

มีกรรมการท่านใดจะสอบถาม หรือเสนออะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่
ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ขอมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา คือ
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. งานสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม สำนักปลัด บรรจุในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ๒๕๖๔ -
๒๕๖๖

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา คือ
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. งานสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม สำนักปลัด บรรจุในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ๒๕๖๔ -
๒๕๖๖ และตำแหน่งอื่นคงไว้เหมือนเดิม

นายก อบต.

กระผมในฐานะประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ขอ
มอบหมายให้ เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ดำเนินการ
ดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลึง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. นำร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -
๒๕๖๖ เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เพื่อ
พิจารณาให้ความเห็นชอบใช้แผนอัตรากำลึง

๓. เมื่อได้มติเห็นชอบแผนจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดนราธิวาสแล้ว นำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะบือซา
ลงนามประกาศใช้แผนอัตรากำลึงให้มีผลบังคับต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

ปิดการประชุม

เวลา ๑๒.๓๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวฮายาตี สาแลมา)

เลขานุการคณะกรรมการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายจिरเดช ซามาละ)

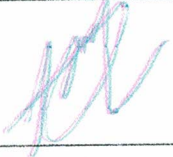
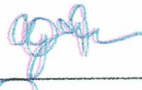





ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

ใบลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา

ในวันพฤหัสบดี ที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1.	นายจิรเดช ชัยมาละ	นายก อบต.		
2.	พ.ศ. พาศิรินทร์ ชะวีรัมย์	รองปลัด อบต. ต. แทนไถ่		
3.	นายวิฑูรย์ กุลศรี	อำนวยการ อบต.		
4.	นางสาวสุภาวดี สุวรรณพงษ์	ผู้ช่วย อบต. การเกษตร		
5.	นายสุวิทย์ ลิ้ม	ผู้อำนวยการ อบต.		
6.	นางสมใจ ใจดี	ผู้ช่วย อบต. การเกษตร		
7.	นายสมชาย ใจดี	ผู้ช่วย อบต. การเกษตร		



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโละบือซา

ที่ นธ ๗๐๘๑๐๑/-

วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโละบือซา ที่ ๑๕๑ /๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโละบือซา และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่าจ้างและอัตรากำลังคนด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายจิรเดช ชามาละ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโละบือซา

-รับทราบ

- ๑.....นางสาวพาศิเม๊าะ ชะรีแลแม
- ๒.....นางวิชุดา กุลเกื้อ
- ๓.....นายศิริรินทร์ ลิ้อีลา
- ๔.....นางสาวกุสุมา สุวรรณพงษ์
- ๕.....นายมะชาอูตี อาแว
- ๖.....นางสาวฮายาตี สาแลมา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา
ที่ ๐๕๖ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา | คณะกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการคณะกรรมการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

/๒.ศึกษาวิเคราะห์...

๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายจรัสเดช ซามาเสาะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา

