แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา
อำเภอยี่งอ จังหวัดนราธิวาส

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา อำเภอยี่งอ จังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซาให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา

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	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน/ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังฯ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๓
๑๔. ภาคผนวก	๕๕

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา
อำเภอยี่งอ จังหวัดนราธิวาส

.....

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ระบุหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เช่น

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

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมามาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง 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 โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา วิเคราะห์ความ

ต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

-วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลลุโบะบือซา

๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา

๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคนตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทงานของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีหลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสังคม และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา บรรจุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน ; Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง)โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อยต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ 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 เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะมีเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

<u>ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซามีดังนี้</u>

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์

๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ

๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี

๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตราลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด

๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

<u>หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา</u>

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 การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชราเป็นต้น

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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา

๑.๑ ที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลลุโบะบือซา อำเภอยี่งอ จังหวัดนราธิวาส ห่างจากที่ว่าการอำเภอยี่งอทางทิศเหนือประมาณ ๒ กิโลเมตร

มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลตะปอเยาะ อำเภอยี่งอ และตำบลโคกเคียน อำเภอเมือง
ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอยี่งอ และตำบลละหาร อำเภอยี่งอ
ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลโคกเคียน อำเภอเมือง และตำบลลำภู อำเภอเมือง
ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลลุโบะบายะ อำเภอยี่งอ

๑.๒ เนื้อที่ตำบลลุโบะบือซา

มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๒๒.๑๘๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๓,๘๖๖ ไร่

๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลลุโบะบือซา เป็นพื้นที่ราบสูงลาดลงมาเป็นที่ราบลุ่ม โดยที่บริเวณพื้นที่ราบสูงของทิศตะวันตกของตำบลลาดลงมาทางตอนกลาง ส่วนบริเวณทิศตะวันออก เป็นที่ราบติดกับพรุบาเจาะ มีลำคลองธรรมชาติที่เกิดขึ้นภายในตำบล เช่น คลองลุโบะอานอง คลองโต๊ะเซ็ง คลองลุโบะเปา คลองลุโบะบือซา ผ่านบริเวณทางตอนกลาง และตอนใต้ของตำบล เป็นพื้นที่ราบลุ่มมีความเหมาะสม กับการทำนา

๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มทั้ง ๖ หมู่บ้าน

๑. บ้านลุโบะบือซา หมู่ที่ ๑
๒. บ้านกาแร หมู่ที่ ๒
๓. บ้านกำปงปีแซ หมู่ที่ ๓
๔. บ้านลูโบะดาโต๊ะ หมู่ที่ ๔
๕. บ้านยาโงะ หมู่ที่ ๕
๖. บ้านโคกมาแจ หมู่ที่ ๖

๑.๕ ประชากร (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙)

- ประชากรทั้งสิ้น ๕,๔๘๕ คน แยกเป็นชาย ๒,๖๙๗ คน หญิง ๒,๗๘๘ คน
- มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๒๑.๓๕๖ คน ต่อ/ ๑ ตารางกิโลเมตร-๘-

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 โรง

๑. โรงเรียนบ้านกาแร หมู่ที่ ๒ ตำบลลุโบะบือซา

๒. โรงเรียนบ้านกำปงปีแซ หมู่ที่ ๓ ตำบลลุโบะบือซา

๓. โรงเรียนบ้านลูโบะดาโต๊ะ หมู่ที่ ๔ ตำบลลุโบะบือซา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดดารุลวุซกอ บ้านกำปงปีแซ

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลุโบะดาโต๊ะ

สังกัดเอกชน

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา จำนวน ๑ โรง

๑. โรงเรียนอิสลามวิทยานุสรณ์ หมู่ที่ ๓ ตำบลลุโบะบือซา

ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน มี ๖ แห่ง

หมู่ที่ ๑ บ้านลุโบะบือซา ๑ แห่ง

หมู่ที่ ๒ บ้านกาแร ๒ แห่ง

หมู่ที่ ๓ บ้านกำปงปีแซ ๒ แห่ง

หมู่ที่ ๕ บ้านยาโงะ ๑ แห่ง

๑.๗.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

มัสยิด ๖ แห่ง

๑. มัสยิดลุโบะบือซา	หมู่ที่ ๑ บ้านลุโบะบือซา
๒. มัสยิดอิสลาเฆ็ยะห์	หมู่ที่ ๒ บ้านกาแร
๓. มัสยิดดารุลวุซกอ	หมู่ที่ ๓ บ้านกำปงปีแซ
๔. มัสยิดดารุลอิสลามียะห์	หมู่ที่ ๔ บ้านลุโบะดาโต๊ะ
๕. มัสยิดนูรดีน	หมู่ที่ ๕ บ้านยาโงะ
๖. มัสยิดอัลอิสลาเมียะห์	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 จากอำเภอยี่งอผ่านตำบลยี่งอมาตำบลลุโบะบือซา ไปทางตำบลตะปอเยาะ และมีถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรัง ถนนดิน ซึ่งเป็นถนนโครงข่ายเข้าสู่ทุกหมู่บ้านของตำบล สภาพถนนใช้ได้ดีในฤดูแล้ง ส่วนฤดูฝนการคมนาคมบางส่วนไม่สะดวก น้ำท่วมทางไม่สามารถสัญจรได้

๑.๘.๒ การไฟฟ้า

- จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ไฟฟ้าเข้าถึง ๖ หมู่บ้าน
- จำนวนประชากรใช้ไฟฟ้าครบทุกครัวเรือน

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

ตำบลลุโบะบือซามีศักยภาพที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาหลายด้าน พอสรุปได้ดังนี้

๑.๙.๑.ที่ดิน มีที่ดินส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ซึ่งเหมาะที่จะทำการเกษตรซึ่งเหมาะสมที่จะส่งเสริมการเพาะปลูกผลไม้และพืชผักสวนครัว เนื่องจากอยู่ใกล้อำเภอเมือง สามารถลำเลียงผลผลิตสู่ตลาดได้เร็วและลดปัญหาการขนส่ง

- ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพทำการเกษตรเป็นหลัก เช่น ปลูกยางพารา ปาล์ม ไม้ผล ๆ จึงเอื้ออำนวยต่อการทำอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการแปรปรูไม้ยาง และเหมาะสมที่จะมีตลาดริมถนน หรือร้านอาหาร สำหรับจำหน่ายผู้สัญจรไปมา

๑.๙.๒ แรงงาน ตำบลลุโบะบือซามีประชากรอยู่ในวัยแรงงานประมาณ ๖๐ เปอร์เซ็นต์อีกทั้งค่าจ้างแรงงานยังไม่สูงมากนัก และไม่มีงานในจังหวัดรองรับเพียงพอ จึงทำให้แรงงานเหล่านี้ต้องเดินทางไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย

๑.๙.๓ ภาคอุตสาหกรรม มีโรงงานศรีตรัง อินดัสทรี จำกัด ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๕ บ้านยาโงะ ตำบลลุโบะบือซา อำเภอยี่งอ จังหวัดนราธิวาส

จำนวนประชากรตามเพศและหมู่บ้าน

หมู่ที่/บ้าน	จำนวน (คน)			
	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนครัวเรือน
หมู่ที่ ๑ บ้านลุโบะบือซา	๓๑๓	๓๓๖	๖๔๙	๑๔๓
หมู่ที่ ๒ บ้านกาแร	๘๒๑	๘๔๑	๑,๖๖๒	๔๑๑
หมู่ที่ ๓ บ้านกำปงปีแซ	๕๓๔	๕๔๕	๑,๐๗๙	๓๑๗
หมู่ที่ ๔ บ้านลูโบะดาโต๊ะ	๓๔๕	๓๕๗	๗๐๒	๒๐๒
หมู่ที่ ๕ บ้านยาโงะ	๓๐๑	๓๑๑	๖๑๒	๑๕๕
หมู่ที่ ๖ บ้านโคกมาแจ	๓๘๓	๓๙๘	๗๘๑	๑๕๒
รวม	**๒,๖๙๗**	**๒,๗๘๘**	**๕,๔๘๕**	**๑,๓๘๐**

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา

❖วิสัยทัศน์

"การศึกษาก้าวไกล เศรษฐกิจก้าวหน้า ภูมิทัศน์น่าอยู่ พัฒนาคุณภาพชีวิต ไทยแลนด์ ๔.๐"

❖ พันธกิจ

๑.ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

๒.การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓.การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

๔.ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา และสาธารณสุขตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารการจัดการที่ดี

๖.การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๗.การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดรับกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิมและที่ได้รับโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาล

๘.การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชี้นำและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่น 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 ป้องกันฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

๗.การบริหารจัดการขององค์กรดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อประชาชน

❖ **ค่าเป้าหมาย**

๑.จำนวนโครงการการจัดระบบโครงการพื้นฐาน สาธารณูปโภค ระบบจราจร เพิ่มขึ้น

๒.จำนวนโครงการส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ การบริการด้านสวัสดิการสังคม การกีฬานันทนาการ ส่งเสริมด้านการศึกษา และสาธารณสุขเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีการแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดเพิ่มขึ้น

๓.ประชาชน เยาวชนมีความรู้และความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย การส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น

๔.จำนวนโครงการส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนเมืองชายแดน การท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ชุมชนในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๕.จำนวนโครงการการจัดระบบการจัดการขยะ สิ่งปฏิกูลและมีการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน เพิ่มขึ้น

๖.ความสำเร็จของโครงการการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ สืบสานประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๗.จำนวนโครงการที่มีการพัฒนาด้านความรู้การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรภายในองค์กร และการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัยและจัดระบบการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา กำหนดไว้จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

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

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น

๒.๒ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั้งใน นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

๒.๔ ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด

๒.๕ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ

๒.๖ ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข

๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

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 การลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดน

๔.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น

๔.๓ ส่งเสริมการค้าผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม

๔.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๕ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

๔.๖ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

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 และปูชนียบุคคล

๖.๓ เสริมสร้างและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น

๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๗.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร

๗.๒ พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงาน

๗.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๗.๔ ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๗.๕ ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน

๗.๖ พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร

๔. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนในตำบลลุโบะบือซา ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้ของประชาชนขึ้นอยู่กับผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งผลผลิตและราคามีความไม่แน่นอน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน ก่อให้เกิดปัญหา ดังนี้

(๑) ปัญหาประชาชนมีฐานะยากจน รายได้ต่ำ มีสาเหตุมาจาก

๑. ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร

๒. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าและพืชผลทางการเกษตร

๓. ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

(๒) ปัญหาประชาชนว่างงาน มีสาเหตุมาจาก

๑. ขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสม

๒. ขาดการส่งเสริมอาชีพและขาดเงินทุน

๓. การจ้างแรงงานในพื้นที่มีน้อย

๔. แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ฝึกอบรมด้านวิชาการและศึกษาดูงาน

๒. ยกระดับคุณภาพสินค้าและหาตลาด หรือสถานที่จำหน่ายผลผลิต

๓. เพิ่มเงินกองทุนเศรษฐกิจชุมชน

๔. ฝึกอบรมพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ

๕. ส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานในพื้นที่

๔.๒ ปัญหาด้านสังคม

จากปัญหาด้านเศรษฐกิจ ประชาชนมีฐานะยากจนและว่างงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาตามมา คือ

(๑) ชุมชนขาดความเข้มแข็ง สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของกระบวนการประชาคมและการมีส่วนร่วมภายในชุมชน

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดการส่งเสริมและเผยแพร่การมีส่วนร่วมของประชาคมและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

(๒) การแพร่ระบาดของยาเสพติด สาเหตุมาจาก

๑. การสร้างค่านิยมผิดๆในหมู่เยาวชน

๒. ประชาชนมีฐานะยากจน ทำให้ขาดการดูแลเอาใจใส่บุคคลในครอบครัว

๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดการประสานงาน และดำเนินการรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการประชาคมอย่างต่อเนื่อง

๒. รณรงค์ต่อต้านการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓. ฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำศาสนา และผู้นำหมู่บ้าน

๔.๓ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประชาชนในตำบลลุโบะบือซา ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และมีฐานะยากจน ประกอบกับลักษณะทำเลที่ตั้งของหมู่บ้านในตำบลลุโบะบือซา มีการกระจุกตัวและกระจายตัวของหมู่บ้านที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดปัญหาดังนี้

(๑) การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก สาเหตุมาจาก

๑. ทางเท้าที่ใช้สัญจรไปมา และใช้ประกอบอาชีพในหมู่บ้านไม่สามารถที่จะขยายตัว หรือก่อสร้างให้ได้มาตรฐาน เนื่องจากเจ้าของที่ดินไม่ยินยอมให้ดำเนินการ

๒. ถนนลูกรังดินถมในตำบลส่วนใหญ่ชำรุด เนื่องจากอยู่ในเขตมรสุม

๓. งบประมาณมีจำกัด

(๒) ระบบไฟฟ้าไม่ทั่วถึง สาเหตุมาจาก

๑. มีการกระจายตัวของหมู่บ้านและประชาชนเพิ่มมากขึ้น

๒. จำกัดด้วยงบประมาณ

(๓) โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ สาเหตุมาจาก

๑. การให้บริการและการติดตั้งขึ้นอยู่องค์การโทรศัพท์

ความต้องการของประชาชน

๑. เร่งรัดการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนนและทางเท้าภายในตำบล

๒. ขยายเขตไฟฟ้าและโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง

๔.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

จากการที่ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลลุโบะบือซา 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

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

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. อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ขึ้นอยู่กับภาษีที่องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆ จัดเก็บให้ ซึ่งมีจำนวนน้อยและอัตรากำลังถูกจำกัดให้ไม่เกิน ๔๐% ของรายได้ ในขณะที่ภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดให้เหมือนกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้มาก

(๓) ชุมชนขาดความเข้มแข็ง สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนขาดการตื่นตัวไม่เห็นความสำคัญของกระบวนการประชาคมและการมีส่วนร่วมภายในหมู่บ้านและชุมชน

๒. ประชาชนเคยชินกับการเป็นผู้รับไม่สนใจตรวจสอบและแก้ไขปัญหาหารือร่วมกิจกรรม โดยปล่อยให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ

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 รำซีละ

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา

๒. สนับสนุนกิจกรรมนักเรียนและสนับสนุนทุนการศึกษา

๓. อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๘ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการที่ลักษณะที่ตั้งของหมู่บ้านในตำบลลุโบะบือซา มีความกระจุกตัวและกระจายตัวแตกต่างกัน รวมทั้งการที่มีอัตราการขยายตัวของประชากรอย่างต่อเนื่อง จึงก่อให้เกิดปัญหาดังนี้

(๑) ปัญหาด้านการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนยังขาดสำนึกในการรักษาความสะอาดและลดปริมาณขยะในครัวเรือนและชุมชน

๒. หน่วยงานขาดการส่งเสริมและรณรงค์สร้างจิตสำนึกเรื่องการลดปริมาณและการกำจัดขยะอย่างต่อเนื่อง

๓. สภาพภูมิประเทศและงบประมาณไม่เอื้ออำนวยในการสร้างระบบกำจัดขยะ เนื่องจากค่าใช้จ่ายและภาระผูกพันที่เกิดตามภายหลังมีสูง

(๒) ปัญหาแหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนบางส่วนรุกล้ำแหล่งน้ำเพื่อขยายพื้นที่ทำกิน

๒. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการหวงแหนและดูแลรักษา

๓. งบประมาณในการบำรุงรักษาขุดลอกมีจำกัด

ความต้องการของประชาชน

๑. รณรงค์และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนช่วยรักษาความสะอาดและลดปริมาณขยะในบ้านเรือนและชุมชน

๒. ขุดลอกคูคลองและแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหาร

ส่วนตำบลลุโบะบือซา จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา 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 มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา 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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี 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 พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 การฝึกการประกอบชีพ (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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา จะสามารถก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในตำบลให้มีความสะดวกและจะสามารถขยายไฟฟ้าภายในตำบลให้ทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา จะสามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นอุตสาหกรรมครอบครัว และมีตลาดรองรับสินค้า ผลิตผลทางการเกษตรภายในตำบล

๓. ด้านแหล่งน้ำ องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา จะสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๔. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา จะสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตและอนามัยของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการและประชาชน รวมทั้งจะสามารถแก้ปัญหาสุขอนามัย ลดการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๕. ด้านการเมืองการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา จะสามารถแก้ปัญหาเรื่องการจัดเก็บรายได้ ปัญหาชุมชน รวมทั้งจะสามารถเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา จะสามารถแก้ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาและจะสามารถส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา 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.ลุโบะบือซา 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 นอกจากนี้ยังมีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประจำตำบลลุโบะบือซาอีก ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่หมู่ ๒ บ้านกาแร

ด้านผังเมือง

๑. ตำบลลุโบะบือซา เป็นตำบลที่มีถนนสายหลักที่เข้าสู่ตัวเมืองนราธิวาส คือถนนเพชรเกษม สาย ๔๒ ทำให้เป็นตำบลที่มีศักยภาพในการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและท่องเที่ยวได้ เนื่องจากเป็นตำบลที่ผู้เดินทางสัญจรหรือนักท่องเที่ยวจากที่ต่าง ๆ จะต้องเดินทางผ่านก่อนเข้าตัวเมืองนราธิวาส

ด้านเทคโนโลยี

๑. มีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการจัดเก็บภาษีให้ประชาชนทราบ ผ่านเว็บไซต์ เพจ จดหมายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ สื่อสิ่งพิมพ์ หน่วยประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ หรือจดหมายแจ้งผู้เสียภาษีโดยตรง

๒.มีการใช้เครื่องมือพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้และหารายได้ เช่น การจัดทำแผนที่ภาษีการสำรวจข้อมูลภาคสนาม เป็นต้น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. มีพื้นที่ป่าซึ่งติดกับป่าพรุบาเจาะ ในเขตหมู่ ๔ บ้านลุโบะดาโต๊ะ และหมู่ ๒ บ้านกาแร และหมู่ ๖ บ้านโคกมาแจ ซึ่งเป็นป่าอนุรักษ์ทางธรรมชาติ ทำให้เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางนิเวศน์ และมีความหลากหลายทางชีวภาพ

(๒) จุดอ่อน (Weakness)

๒.๑ ประชาชนขาดความรู้ในด้านการจัดการผลผลิตเชิงธุรกิจและการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิต

๒.๒ ประชาชนไม่มีความรู้ด้านเทคนิคและเทคโนโลยีต่าง ๆ ในทางการเกษตร

๒.๓ ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือตัวเอง ส่วนใหญ่รอการช่วยเหลือจากภาครัฐ

๒.๔ ระดับความรู้ของนักเรียนในพื้นที่มีค่อนข้างต่ำ เด็กส่วนใหญ่จะอ่านและเขียนภาษาไทยไม่ค่อยคล่อง

๒.๕ การสื่อสารระหว่างบุคลากรของรัฐและประชาชนมักมีปัญหา (ด้านภาษา)

๒.๖ การกระจายความช่วยเหลือจากภาครัฐไม่ถึงประชาชนเป้าหมายอย่างแท้จริง กระจุกตัวที่แกนนำบางกลุ่ม

๒.๗ ประชาชนขาดความร่วมมือกับภาครัฐในการให้ข้อมูลที่เป็นจริง

๒.๘ พ่อแม่ขาดความเอาใจใส่ในการอบรมดูแลบุตร-หลาน

๒.๙ มักจะขาดแคลนน้ำเพื่อทำการเกษตรในฤดูแล้ง และมักเกิดน้ำท่วมในฤดูฝน

(๓) โอกาส (Opportunity)

๓.๑ พื้นที่มีความเหมาะสมในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ

๓.๒ ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม จึงพร้อมที่จะรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ในการปรับปรุงงานด้านเกษตร

๓.๓ ประชาชนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และปรับบทบาทมาให้ความร่วมมือแก่ภาครัฐมากขึ้น

๓.๔ สามารถพัฒนาพื้นที่ป่าพรุบาเจาะเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้

๓.๕ ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของทางภาครัฐ เช่น งานโครงการต่าง ๆ งานพัฒนาการท่องเที่ยว 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 ผู้นำบ้างส่วนไม่มีความเสียสละในงานส่วนรวม 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. สนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้บริการประชาชนอย่างครอบคลุมพื้นที่

๗. บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่เดิมให้อยู่ในสภาพที่ดีสามารถใช้งานได้

๘. มีการสำรวจข้อมูลที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่

๙. ปรับปรุงที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และการบริการสาธารณูปโภคสำหรับผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่

๑๐. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ได้มีการจัดทำแผน ซักซ้อมแผน เตรียมอุปกรณ์และบุคลากรเพียงพอต่อการเผชิญเหตุเมื่อเกิดสาธารณภัยในพื้นที่

๑๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ได้ออกปฏิบัติการอย่างทันทีทันใดเมื่อประสบภัย และมีการฟื้นฟูบูรณะพื้นที่หรือชุมชนให้กลับคืนสู่สภาพที่ดีได้

๑๒. ติดตั้งกล้องวงจร CCTV หรือตั้งจุดตรวจในจุดเสี่ยง เพื่อรักษาความปลอดภัยให้ประชาชนในชุมชน

๑๓. ส่งเสริมและฝึกอบรมให้สมาชิกในชุมชนเป็นอาสาสมัครรักษาความปลอดภัยในชุมชน

๑๔. มีเส้นทางคมนาคมสะดวก ประชาชนสามารถเดินทางติดต่อราชการกับหน่วยงานอื่นและหน่วยงาน อบต.ได้สะดวก รวดเร็ว

๑๕. เป็นแหล่งค้าขาย ร้านอาหาร เครื่องดื่ม ไว้บริการนักท่องเที่ยว

๑๖. มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน 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 สภาเด็กและเยาวชนในพื้นที่ยังไม่มีความเข้มแข็ง

๖. เยาวชนมีพฤติกรรมเสี่ยง มีการใช้จ่ายฟุ่มเฟือยมากขึ้น มีการเข้าถึงสื่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้ง่าย เช่น สื่ออินเตอร์เน็ตบนมือถือ

(๓) โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีศูนย์ราชการในเขตพื้นที่ทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความสะดวก รวดเร็ว ประชาชนในเขตพื้นที่มีโอกาสได้ติดต่องานราชการได้สะดวกขึ้น

๒. เป็นแหล่งชุมชนที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง ประชาชนมีโอกาสในการพัฒนาอาชีพหรือเกิดอาชีพใหม่ๆ ขึ้น เช่น อาชีพบริการตัดผม เสริมสวย ร้านขายอาหาร

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

๔. สถานการณ์ด้านการผลิตทางการเกษตรของจังหวัดเปลี่ยนไป ราคาพืชอาหาร และพืชพลังงานมีแนวโน้มสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพทางการเกษตร หรือแม้แต่ข้าราชการยังทำเป็นอาชีพเสริม ทำให้ขยายการผลิตมากขึ้นโดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ยางพารา ต้นปาล์ม เพราะเล็งเห็นว่ายางพารา และปาล์ม เป็นที่ต้องการของตลาดโลก ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนยังให้การสนับสนุนเกษตรกรในจังหวัดนราธิวาสในการปลูกยางพารา และปาล์ม เพื่อให้เป็นพืชเศรษฐกิจของจังหวัดนราธิวาสจึงทำให้เกิดการขยายตัวของการปลูกยางพารา และปาล์ม ของประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

๕ .กระแสการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม เป็นหนึ่งในรูปแบบการท่องเที่ยวที่ได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวทั่วโลก เพราะเป็นการช่วยรักษาธรรมชาติไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม และยังรวมถึงการศึกษาเชิงวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ จากเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นโอกาสที่ อบต.ลุโบะบือซาจะพัฒนาธุรกิจด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่ให้เป็นที่รู้จักแก่นักท่องเที่ยว

(๔) อุปสรรค (Threats: T)

๑. ความเสี่ยงจากภัยพิบัติธรรมชาติและความแปรปรวนของสภาพอากาศ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีปรากฏการณ์ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และเกิดขึ้นซ้ำซาก โดยเฉพาะปัญหาภัยแล้ง ปัญหาไฟป่า ปัญหาวาตภัย และปัญหาอุทกภัย

๒. งบประมาณของท้องถิ่นที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอและเหมาะสมต่อการแก้ไขปัญหาในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของท้องถิ่นประจำปี จากข้อจำกัดด้านงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซาได้รับจัดสรรในแต่ละปีไม่เพียงพอในการสนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินโครงการที่สำคัญๆ และเป็นโครงการขนาดใหญ่ได้ จึงทำให้การพัฒนาขาดความต่อเนื่อง ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่

๓. ความไม่เสถียรภาพทางการเมือง ปัจจุบันมีความขัดแย้งทางการเมืองไม่สามารถจัดตั้งรัฐบาลได้ ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจระดับประเทศ และกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณสำหรับท้องถิ่น

การวิเคราะห์บุคลากร ตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strength)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติ

๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

(๒) จุดอ่อน (Weakness)

๑. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๔. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย

๕. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน

๖. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

(๓) โอกาส (Opportunity)

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนทองถิ่น

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ มีดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น

๒. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น

๓. ด้านการรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

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

<u>ภารกิจรอง</u>

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 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๒. ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกองสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๐๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ ๑๖ อัตรา อัตราว่าง ๙ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๕ อัตรา ครูที่มีอยู่ ๑ อัตรา อัตราว่าง ๓ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่ ๑๑ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปที่มีอยู่ ๗ อัตรา อัตราว่าง - อัตรา รวมทั้งสิ้น ๗ อัตรา ได้กำหนดตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่งเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/๕๔ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ -๒๕๗๒ และองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ได้เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ แห่ง ที่มีรายได้ อบต.ที่สูงกว่า คือ องค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ และรายได้ อบต.ที่ใกล้เคียง คือองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบายะ ซึ่งทั้งสองแห่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นประเภทเดียวกัน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	หมายเหตุ
๑.	อบต.ลุโบะบือซา	๒๕	๔	๑๒	๗	๔๘	
๒.	อบต.ตะปอเยาะ	๓๐	๕	๙	๑๔	๕๘	
๓.	อบต.ลุโบะบายะ	๒๑	๕	๑๒	๖	๔๔	

และองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ได้กำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภาระงาน บทบาท ภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การจัดสรรอัตรากำลังมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมเอื้อต่อการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ได้พิจารณากำหนดอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

การกำหนดตำแหน่งผู้รับผิดชอบเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	กำหนดตำแหน่งผู้รับผิดชอบ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ ๒. ก่อสร้างปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค ๓. จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง	**กองช่าง** ๑. นักบริหารงานช่าง ๒. วิศวกรโยธา ๓. นายช่างโยธา ๔. ผู้ช่วยช่างโยธา
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานนาร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น ๒. ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ๓. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ๔. ป้องกัน บำบัด และกำจัดการแพร่ระบาดของยาเสพติดตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติราชการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด ๕. ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ ๖. ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุม ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข	**สำนักงานปลัด** ๑. รองปลัด อบต. ๒. นักบริหารงานทั่วไป ๓. นิติกร ๔. นักพัฒนาชุมชน ๕. นักวิชาการสาธารณสุข **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๑. นักบริหารงานการศึกษา ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔. ครู ๕. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ๖. ผู้ดูแลเด็ก

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	กำหนดตำแหน่งผู้รับผิดชอบ
๓. ยุทธศาสตร์ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย ๒.ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีศักยภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น ๓.เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาความมั่นคง	**<u>สำนักงานปลัด</u>** ๑. ปลัด อบต. ๒. รองปลัด อบต. ๓. นักบริหารงานทั่วไป ๔. นิติกร ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๗. พนักงานขับรถยนต์ ๘. คนงาน
๔. ยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุนพาณิยกรรม และการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดน ๒. ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนและผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง	**<u>สำนักงานปลัด</u>** ๑. ปลัด อบต. ๒. รองปลัด อบต. ๓. นักบริหารงานทั่วไป ๔. นิติกร ๕. นักพัฒนาชุมชน ๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนและมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง ๔. จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน	**<u>สำนักงานปลัด</u>** ๑. นักบริหารงานทั่วไป ๒. นักเคราะห์นโยบายและแผน ๓. นักพัฒนาชุมชน ๔ นักวิชาการสาธารณสุข **<u>กองช่าง</u>** ๑. นักบริหารงานช่าง ๒. วิศวกรโยธา ๓. นายช่างโยธา ๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	กำหนดตำแหน่งผู้รับผิดชอบ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑ .ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูสืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปูชนียบุคคล ๓.เสริมสร้างทำนุบำรุงศาสนา ๔.ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น ๕.ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็กเยาวชน เยาวชนและประชาชน	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๑. นักบริหารงานการศึกษา ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔. ครู ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๖. ผู้ดูแลเด็ก
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑.พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคคลในองค์กร ๒.พัฒนาปรับปรุงจัดหา เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดถึงสถานที่ในการปฏิบัติงาน ๓.พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๔.ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ๕.ส่งเสริมและสร้างทัศน์คติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน ๖.พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร	**-สำนักงานปลัด** ปลัด อบต.,รองปลัด อบต.,นักบริหารงานทั่วไป,นิติกร,นักทรัพยากรบุคคล,นักวิเคราะห์นโยบายและแผน,นักพัฒนาชุมชน,นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานธุรการ,ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,คนงาน **กองการคลัง** นักบริหารงานการคลัง,นักวิชาการเงินและบัญชี,นักวิชาการพัสดุ,เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี,เจ้าพนักงานพัสดุ,เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ **-กองการศึกษาฯ** นักบริหารงานการศึกษา,นักวิชาการศึกษา , ครู,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,ผู้ดูแลเด็ก **-กองช่าง** นักบริหารงานช่าง,วิศวกรโยธา, นายช่างโยธา, ผู้ช่วยนายช่างโยธา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ยังไม่สามารถที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้นได้ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา เป็น อบต. ประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก และกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อสายงาน และระดับ ภายในส่วนราชการ ให้เป็นไปตามโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศ ก.อบต.ฯ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด (๐๑)	**๑. สำนักปลัด (๐๑)**
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๓ งานนโยบายและแผน	๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๔ งานนิติการ	๑.๔ งานนิติการ
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๖ งานกิจการสภา อบต.	๑.๖ งานกิจการสภา
๑.๗ งานสวัสดิการสังคม	๑.๗ งานสวัสดิการสังคม
๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข
๒. กองคลัง (๐๔)	๑.๙ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี	**๒. กองคลัง (๐๔)**
-งานการเงินและบัญชี	**๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี**
๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	-งานการเงินและบัญชี
-งานจัดหาพัสดุ	**๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน**
-งานทะเบียนทรัพย์สิน	-งานจัดหาพัสดุ
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-งานทะเบียนทรัพย์สิน
๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๒.๓ งานพัฒนารายได้
๓. กองช่าง (๐๕)	๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป
๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป	**๓. กองช่าง (๐๕)**
๓.๒ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา
๓.๔ งานประสานและสาธารณูปโภค	๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง
๓.๕ งานผังเมือง	๓.๔ งานสาธารณูปโภค
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๓.๕ งานควบคุมอาคาร
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)**
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๔.๓ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔.๒ งานบริหารการศึกษา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
	๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
	๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
	๔.๖ งานกิจการโรงเรียน
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)
	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือมีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

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

- การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

- ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

- งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่า จะมีการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)(อัตราว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

๓. นิติกร จำนวน ๑ อัตรา

๔. นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา

๕. นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

๖. นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

๗. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อัตราว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบลสำนักงานปลัด จำนวน ๘ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (อัตราว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๒. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๓. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๔. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๕. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๖. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงานจ้างสำนักงานปลัด	**จำนวน ๑๐ อัตรา**

๒. กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี ชพ.(ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (นักวิชาพัสดุ ชพ.)(ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักวิชาการพัสดุ (อัตราว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (อัตราว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบลกองคลัง	**จำนวน ๘ อัตรา**

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(อัตราว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงานจ้างกองคลัง	**จำนวน ๔ อัตรา**

๓. กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. วิศวกรโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา

๔. นายช่างโยธา (อัตราว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบลกองช่าง จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(อัตราว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองช่าง จำนวน ๒ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(นักบริหารงานการศึกษา) (อัตราว่าง)จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อัตราว่าง) จำนวน ๒ อัตรา

๔. ครู จำนวน ๑ อัตรา

๕. ครู (อัตราว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบลกองการศึกษาฯ จำนวน ๖ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองการศึกษาฯ จำนวน ๓ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (อัตราว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา แ๐ละเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ					-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานการเงินและบัญชี								
หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน								
หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (นักวิชาการพัสดุ ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./(ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา-(ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศดม.ดารุลวุซกอ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งกระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านลูโบะดาโต๊ะ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งกระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

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

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายทีเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ(พ.สร.) เงินเพิ่มพิเศษค่ามลายู(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

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	ว่าง
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๗๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	๔๗,๑๒๐
	สำนักปลัด																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๔๖,๗๒๐	๕๗๗,๐๘๐	๖๐๙,๒๔๐	๓๙,๖๘๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๕๔๗,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๑๒๐	๕๘๐,๒๐๐	๖๑๕,๑๒๐	๖๕๑,๒๔๐	๔๕,๖๑๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๕๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๗๒,๕๒๐	๒๘๘,๙๖๐	๓๐๖,๓๖๐	๒๑,๔๒๐
๖	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๓๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๙๒๐	๓๖๐,๑๒๐	๓๘๑,๗๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๒๘,๓๑๐
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๒๗๙,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๘๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๙๖,๔๐๐	๓๑๔,๒๘๐	๓๓๓,๒๔๐	๒๓,๓๐๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๕๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๓๗๔,๒๘๐	๓๙๖,๘๔๐	๔๒๐,๗๒๐	๒๙,๔๒๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๗๒๐	๒๖,๒๘๐	๒๗,๘๔๐	๔๓๖,๔๔๐	๔๖๒,๗๒๐	๔๙๐,๕๖๐	๓๔,๓๑๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๘๔๐	๓๓๔,๗๙๐	๓๕๔,๘๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																		
๑๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๗๒๐	๒๑๓,๐๐๐	๒๒๑,๕๒๐	๑๖,๔๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ																		
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๒,๓๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๗๕,๕๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๘๘๐	๗๔๔,๔๘๐	๗๘๑,๐๘๐	๘๑๙,๙๖๐	๔๗,๙๖๐
๒๒	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี)	ชพ.	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๓	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (นักวิชาการพัสดุ)	ชพ.	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๕๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๗๒,๕๒๐	๒๘๘,๙๖๐	๓๐๖,๓๖๐	๒๑,๔๒๐
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๑๓,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๕๒๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๕๕,๐๐๐	๑๗,๘๓๐
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๔๒๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๕๖๐	๒๗,๑๒๐	๒๘,๘๐๐	๔๕๑,๒๐๐	๔๗๘,๓๒๐	๕๐๗,๑๒๐	๓๕,๔๗๐
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๘๔๐	๓๓๔,๗๙๐	๓๕๔,๘๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๒๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๑,๙๖๐	๒๔๑,๓๒๐	๒๕๑,๐๔๐	๑๘,๕๘๐
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๗๙,๐๔๐	๑๘๖,๒๔๐	๑๙๓,๘๐๐	๑๔,๓๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองช่าง																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๗๒๐	๕๒๕,๐๐๐	๕๕๔,๐๔๐	๕๘๔,๗๖๐	๓๗,๙๗๐
๓๔	วิศวกรโยธา	ปก.	๑	๑	๓๐๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๒๔๐	๑๙,๓๒๐	๒๐,๕๒๐	๓๒๐,๘๘๐	๓๔๐,๒๐๐	๓๖๐,๗๒๐	๒๕,๒๒๐
๓๕	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๑๓,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๕๒๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๕๕,๐๐๐	๑๗,๘๓๐
๓๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๘๔๐	๓๓๔,๗๙๐	๓๕๔,๘๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																		
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๒๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๓๐,๐๔๐	๒๓๙,๔๐๐	๒๔๙,๐๐๐	๑๘,๔๓๐
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๓๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๐๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่าง
๔๐	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๓๔๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๒,๓๒๐	๒๓,๖๔๐	๓๗๐,๒๐๐	๓๙๒,๕๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๒๙,๑๐๐

สำนักงานเลขานุการ ก.อบต. จ.นราธิวาส

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																		
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๘๘๐	๒๒๔,๕๒๐	๑๖,๖๒๐
	ศดม.ดารุลวุชกอ																		
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๓	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ																		
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ศพด.บ้านลูโบะดาโต๊ะ																		
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๖	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ																		
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	
(๕)	รวม		๔๘	๓๕	๑๑,๑๗๕,๐๐๐	๔๗๐,๔๐๐	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	๕๗๐,๒๗๐	๖๒๓,๑๑๐	๖๕๗,๘๐๐	๑๒,๒๑๕,๖๗๐	๑๒,๘๓๘,๗๘๐	๑๓,๔๙๖,๕๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นอื่น ๑๕%															๑,๘๓๒,๓๕๐	๑,๙๒๕,๘๑๗	๒,๐๒๔,๔๘๗	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๐๔๘,๐๒๐	๑๔,๗๖๔,๕๗๗	๑๕,๔๒๑,๐๖๗	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๕๓	๓๑.๕๖	๓๑.๖๐	

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๔๔,๕๔๕,๕๐๒ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๔๖,๗๗๒,๗๗๗ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๔๙,๑๑๑,๔๑๕

สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จ.ปัตตานี

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต. ลุโบะบือซา

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัด
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- ๑.งานการเจ้าหน้าที่
- ๒.งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๔.งานนิติการ
- ๕.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.งานกิจการสภา
- ๗.งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๘.งานสวัสดิการสังคม
- ๙.งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

กองคลัง
ผู้อำนวยการคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)

- **๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี**
  - -งานการเงินและบัญชี
- **๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน**
  - -งานจัดหาพัสดุ
  - -งานทะเบียนทรัพย์สิน
- ๓ งานพัฒนารายได้
- ๔ งานบริหารงานทั่วไป

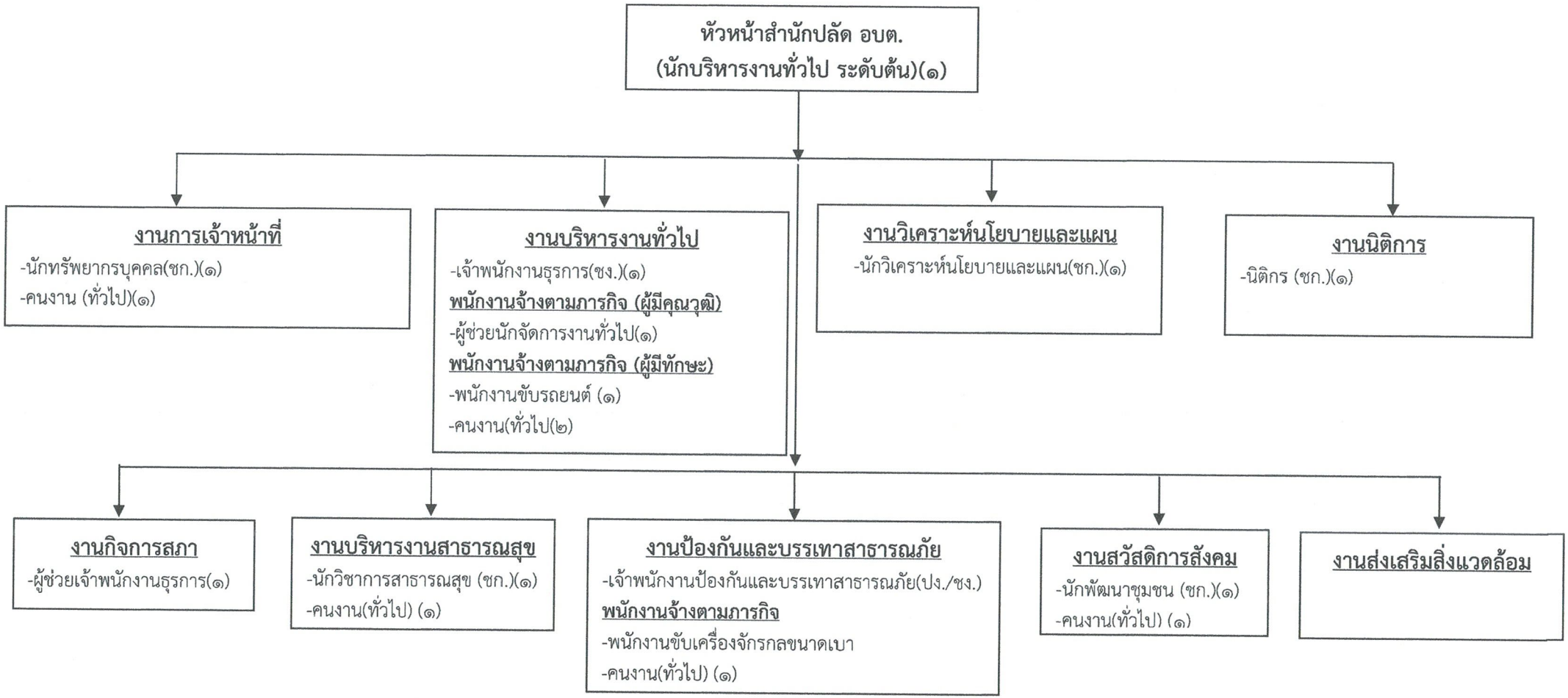
กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- ๑.งานบริหารงานทั่วไป
- ๒.งานวิศวกรรมโยธา
- ๓.งานควบคุมการก่อสร้าง
- ๔.งานสาธารณูปโภค
- ๕.งานควบคุมอาคาร

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

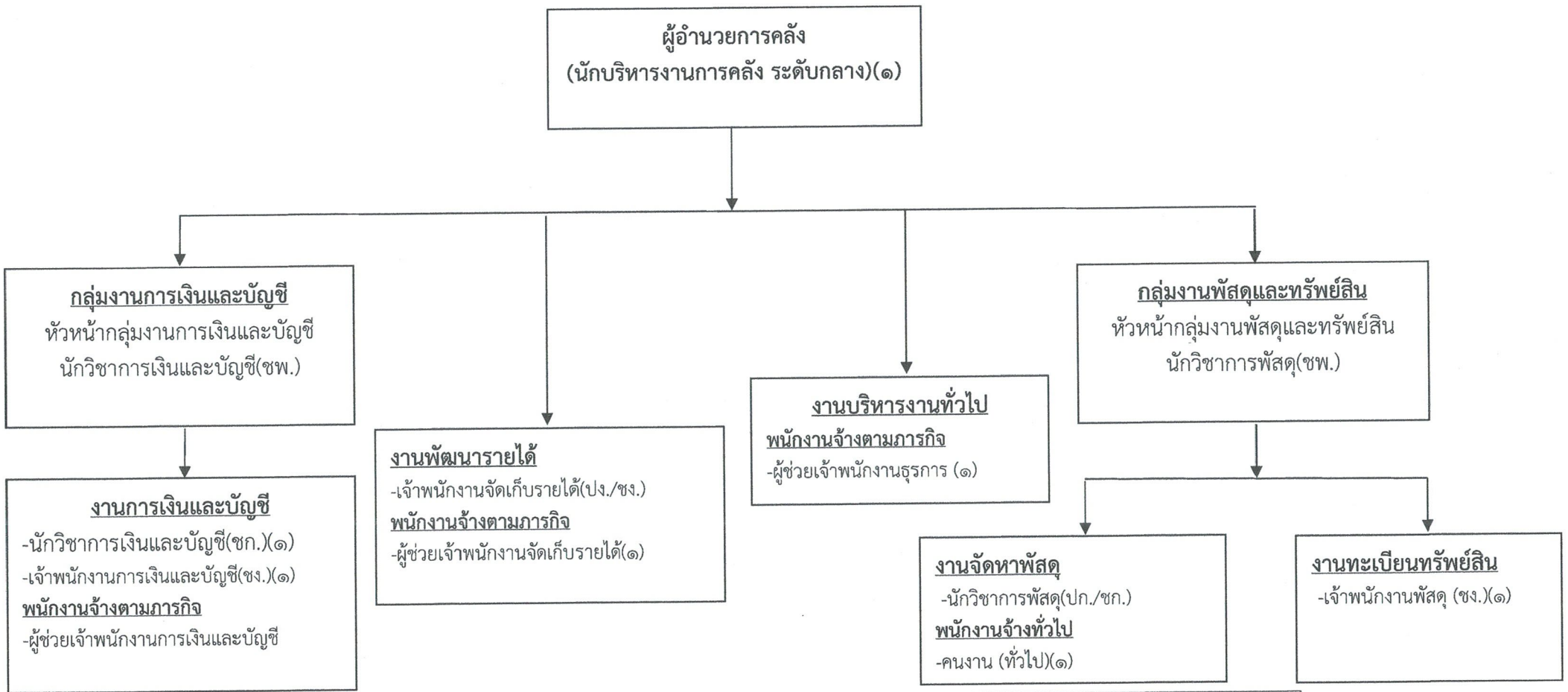
- ๑.งานบริหารงานทั่วไป
- ๒.งานบริหารการศึกษา
- ๓.งานส่งเสริมงานศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี
- ๔.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๕.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๖.งานกิจการโรงเรียน

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



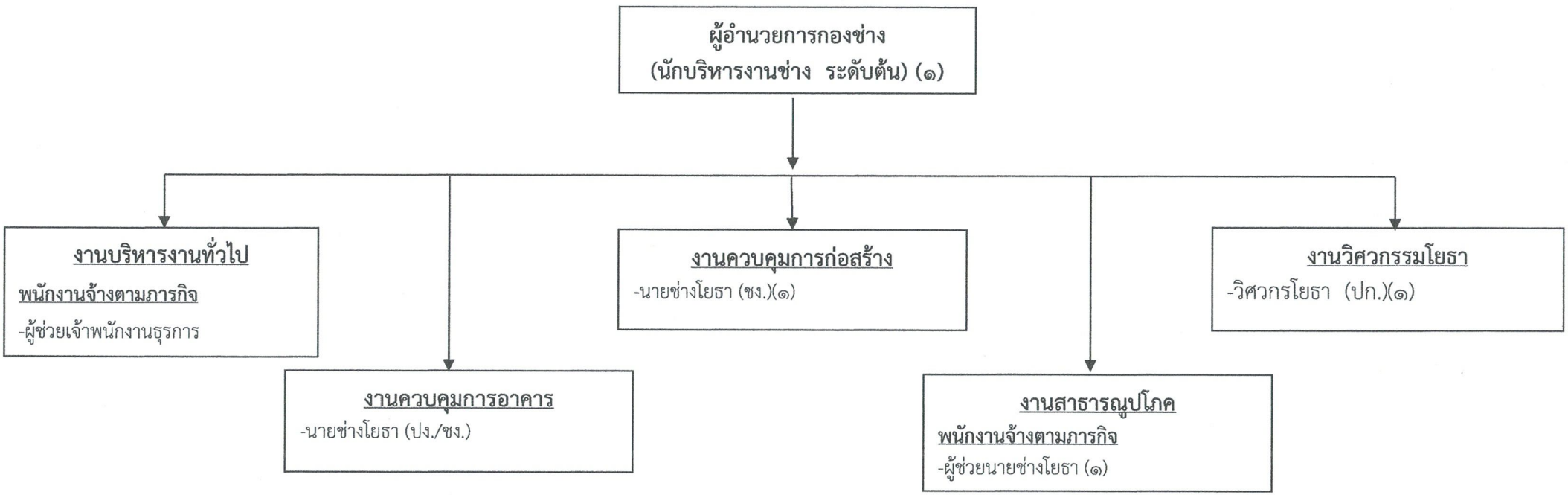
ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๕	-	-	๑	-	๓	๖	๑๖

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๓	๑	๘

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	๑	-	๔

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานบริหารการศึกษา
-นักวิชาการศึกษา (ปก.)(๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

งานกิจการโรงเรียน

ศดม.ดารุลวุซกอ
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
(การสรรหาตำแหน่งกระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรฯ)
-ครู
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ดูแลเด็ก(๑)

ศพด.บ้านลูโบะดาโต๊ะ
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
(การสรรหาตำแหน่งกระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรฯ)
-ครู (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ดูแลเด็ก(๑)

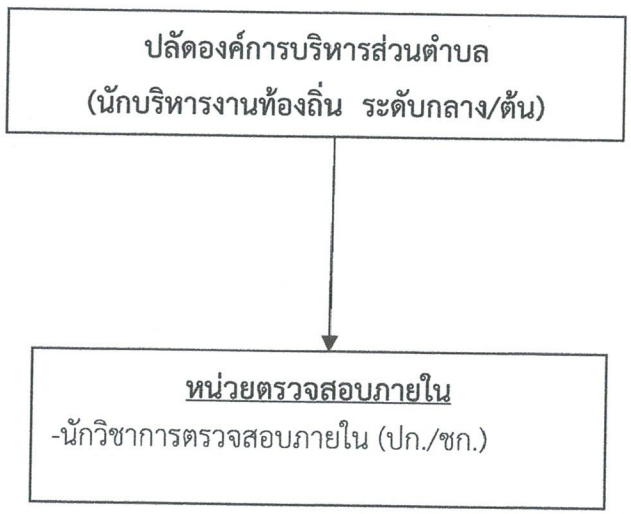
งานบริหารงานทั่วไป
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										ครู					พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป										
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ผอ.	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	--	-	๑	-	-	-				๑		๓	-	๕

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	ว่าง
๒	นางสาวพาตีเม๊าะ ซะรีแลแม	ปริญญาตรี รปบ.	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๖๐๗,๔๔๐
๓	<u>สำนักปลัด</u> นางวิชุดา กูลเกื้อ	ปริญญาตรี รปบ.	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๕๑๘,๑๖๐
๔	นางสาวฮายาตี สาแลมา	ปริญญาตรี ศศบ.(รัฐศาสาตร์)	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๔๗,๓๒๐ (๔๕,๖๑๐x๑๒)	๐	๐	๕๔๗,๓๒๐
๕	นายซอลีฮิม วาเตะ	ปริญญาตรี บธบ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๕๗,๐๔๐ (๒๑,๔๒๐x๑๒)	๐	๐	๒๕๗,๐๔๐
๖	นางสาวอรอมล อินทรสุวรรณ	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๓๙,๗๒๐ (๒๘,๓๑๐x๑๒)	๐	๐	๓๓๙,๗๒๐
๗	นางสาวฟิรดาวช์ เจ๊ะโซ๊ะ	ปริญญาตรี วทบ.(จิตวิทยา)	๒๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๗๙,๖๐๐ (๒๓,๓๐๐x๑๒)	๐	๐	๒๗๙,๖๐๐
๘	นางสาวกานต์รวินท์ ยากะบิล	ปริญญาตรี วทบ.(เทคนิคการสัตว์แพทย์)	๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๓,๐๔๐ (๒๙,๔๒๐x๑๒)	๐	๐	๓๕๓,๖๐๐
๙	นางสาวฟาตีเมาะ หะเดวา	ปริญญาตรี บธบ.(การตลาด)	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๑๑,๗๒๐ (๓๔,๓๑๐x๑๒)	๐	๐	๔๑๑,๗๒๐
๑๐	-	-	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกนและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกนและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	๐	๐	
๑๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ</u> นางซญาน์พัชร จิตรแหง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาตร์	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐๒x๑๒)	๐	๐	๒๑๗,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางสาวนูรไอนี ปะดอมะ	ปริญญาตรี ศศบ.(รัฐศาสาตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๖,๘๐๐ (๑๖,๔๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๙๖,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ											
๑๓	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	๐	๐	ว่าง
๑๔	นายอาบีดีน บุญมาเลิศ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๘,๓๒๐ (๑๒,๓๖๐x๑๒)	๐	๐	๑๔๘,๓๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นางสาวฮัซซูน่า บุญมาเลิศ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายอิสแมง โตะสะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวนุรลีฮา ดือราแม	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางสาวนารีมัน ลาเต๊ะ	ปริญญาตรี ศศบ.(ภาษาอังกฤษ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวอัสหมะ สระโพธิ์	ปริญญาตรี บธบ.(การจัดการทรัพยากร)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาววรรษมน พรหมอักษร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๒๑	นางสาวกุสุมา สุวรรณพงษ์	ปริญญาตรี บธบ.(การบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	กลาง	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	กลาง	๕๗๕,๕๒๐ (๔๗,๙๖๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๗๐๙,๙๒๐
๒๒	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	๐	๐	๐	ว่าง
๒๓	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุ	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุ	ชพ.	๐	๐	๐	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๔	นางมัตตรียา บิ้ง	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต(การบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๕๗,๐๔๐ (๒๑,๔๒๐x๑๒)	๐	๐	๒๕๗,๐๔๐
๒๕	-	-	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	๐	๐	
๒๖	นางสาวอัสมะ เจะนิ	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต(การบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๑๓,๙๖๐ (๑๗,๘๓๐x๑๒)	๐	๐	๒๑๓,๙๖๐
๒๗	นางสาววันไชนัฟ แวสาและ	ปริญญาตรี บธบ.(การเงินและการธนาคาร)	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๔๒๕,๖๔๐ (๓๕,๔๗๐x๑๒)	๐	๐	๔๒๕,๖๔๐
๒๘	-	-	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	๐	๐	
๒๙	**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ</u>** -	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	๐	๐	ว่าง
๓๐	นางสาวมูนีเร๊าะ นิสายู	ปริญญาตรี บธบ.(การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๒๒,๙๖๐ (๑๘,๕๘๐x๑๒)	๐	๐	๒๒๒,๙๖๐
๓๑	นางสาวรุสลีนา ตอเละ	อนุปริญญา (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพักงานธุรการ	-	๑๗๒,๐๘๐ (๑๔,๓๔๐x๑๒)	๐	๐	๑๗๒,๐๘๐
๓๒	**<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** นางสาวซูนีตา ปะจู	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	**<u>กองช่าง</u>** นายอัรมัน สาและ	ประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (สาขาวิชาโยธา)	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๔๙๗,๖๔๐
๓๔	นายสามารถ ยีหวังกอง	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๒๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๓๐๒,๖๔๐ (๒๕,๒๒๐x๑๒)	๐	๐	
๓๕	นายอัชวัลย์ หะยีหวัง	ปวส. การก่อสร้าง	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑๓,๙๖๐ (๑๗,๘๓๐x๑๒)	๐	๐	๒๑๓,๙๖๐
๓๖	-	-	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	๐	๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๗	**พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ** นายมาหะมะ ตาเย๊ะ	ปริญญาตรี การจัดการอุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๒๑,๑๖๐ (๑๘,๔๖๐x๑๒)	๐	๐	๒๒๑,๑๖๐
๓๘	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	๐	๐	ว่าง
๓๙	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** -	-	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	ว่าง
๔๐	นางสาวนูรียา วาจิ	ปริญญาโท วทม.(ชีวเคมี)	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๔๙,๒๐๐ (๒๙,๑๐๐x๑๒)	๐	๐	๓๔๙,๒๐๐
๔๑	**พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ** นายอับดุล แซหะ	ปริญญาตรี ศศบ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๙,๔๔๐ (๑๖,๖๒๐x๑๒)	๐	๐	๑๙๙,๔๔๐
๔๒	**ศดม.ดารุลวุชกอ** -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๐	๐	การสรรหาตำแหน่งกระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรร
๔๓	-	-	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๐	๐	๐	
๔๔	**พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ** นายอับดุลรอฮิม หะยีมะเกะ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	
๔๕	**ศพด.บ้านลูโบะดาโต๊ะ** -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๐	๐	การสรรหาตำแหน่งกระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๖	นางต่วนซารีดา นิมุ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕	ครู	-	-	ครู	-	๐	๐	๐	
๔๗	**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ</u>** นางนูรีดา สะมะยี	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	
๔๘	**<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>** **<u>พนักงานส่วนตำบล</u>**	-	๒๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	๐	๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา 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 สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปรกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ และองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน Line Website หน่วยงานด้วย

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๑๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Govetnment Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

-การบริหารโครงการ

-การให้บริการ

-การวิจัย

-ทักษะการติดต่อสื่อสาร

-การเขียนหนังสือราชการ

-การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ประกอบด้วย

-การมุ่งผลสัมฤทธิ์

-การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

-การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

-การบริการเป็นเลิศ

-การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ขอประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓.การยึดประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.การยืนหยัดทำในสิ่งถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานส่วนตำบลลุโบะบือซา ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้องบังคับข้ออื่นไ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปใน

แนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซาได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามประมวล

องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นอย่างถูกต้อง

(๑) จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติ ตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) จริยธรรมทั่วไป

๑. ยึดมั่นธรรมภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพยสินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค แลพเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนมท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรม

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ และองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเป็นเครื่องมือ กลไกในการบริหารงานบุคคลเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน้าที่ จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๐๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายจิรเดช ซามาเละ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา

ที่ว่าการอำเภอยี่งอ
รับที่ 1317
วันที่ 25 ก.ย. 2569
เวลา

ที่ นธ ๐๐๒๓.๑๒/ว ๒๖๑๗

ที่ว่าการอำเภอยี่งอ
ถนนรามโกมุท นธ ๙๖๑๘๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดนราธิวาส ที่ นธ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๑๑
ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ www.narathiwatlocal.go.th หัวข้อ "รายงานมติ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส"

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามมติการประชุมฯ ข้างต้น สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กรณีการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน และการรับโอน ต้องไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดมีมติเห็นชอบ สำหรับการย้าย การโอน หรือรับโอน ให้ทำความตกลงกัน เพื่อดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งหรือให้พ้นจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี โดยวันที่แต่งตั้งและวันที่พ้นจากตำแหน่งต้องเป็นวันเดียวกัน ทั้งนี้ ให้รายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติให้ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

๒. กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัดให้พนักงานส่วนตำบลนำสำเนาคำสั่ง พร้อมบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บไว้ที่องค์การบริหารส่วนตำบล) มาขอรับบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บไว้ที่จังหวัด) เพื่อนำไปรายงานตัวต่อต้นสังกัดใหม่

๓. เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ออกคำสั่งตาม มติ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาสแล้วให้ส่งสำเนาคำสั่งบัตรประวัติ และรายงานการเปลี่ยนแปลงบัตรประวัติ ให้สำนักงานเลขานุการ ก.อบต. และ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาสทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

อนึ่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความประสงค์จะอุทธรณ์มติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ให้ดำเนินการยื่นอุทธรณ์ต่อประธาน ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบมติตามนัยมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติวิธีการปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เรียน ปลัด อบต. จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

- จ.นธ. แจ้งมติ ก.อบต.จ.นธ. ครั้งที่ 9/69
- ทราบ: เอกสารตามสิ่งที่ส่งมาด้วย
- เรียนทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายกิตติพงษ์ อำพันธ์)
นายอำเภอยี่งอ

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ
โทร./โทรสาร ๐-๗๓๕๙-๑๗๘๙

นางสาวนูรไอนี ปะดอมะ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

เรียน นายก อบต.สุไหงโกลก
☐ เพื่อโปรดทราบ
☑ เพื่อโปรดพิจารณาและสั่งการ
☐ เห็นควรมอบ
☐ เห็นควรยัง
☐ เห็นควรดำเนินการต่อไป
☐ ไม่มีเรื่องทราบ
☐
25 ก.ย. 69
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
25 ก.ย. 69



ที่ นธ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๑๑

สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส
ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส
ถนนศูนย์ราชการ นธ ๙๖๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส www.narathiwatlocal.go.th หัวข้อ "รายงานมติ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส"

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามมติการประชุมฯ ข้างต้น สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กรณีการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน และการรับโอน ต้องไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดมีมติเห็นชอบ สำหรับการย้าย การโอน หรือรับโอน ให้ทำความตกลงกัน เพื่อดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งหรือให้พ้นจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี โดยวันที่แต่งตั้งและวันที่พ้นจากตำแหน่งต้องเป็นวันเดียวกัน ทั้งนี้ ให้รายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติให้ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

๒. กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัดให้พนักงานส่วนตำบลนำสำเนาคำสั่งพร้อมบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บไว้ที่องค์การบริหารส่วนตำบล) มาขอรับบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บไว้ที่จังหวัด) เพื่อนำไปรายงานตัวต่อต้นสังกัดใหม่

๓. เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ออกคำสั่งตามมติ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาสแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่ง การดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส บัตรประวัติ และรายงานการเปลี่ยนแปลงบัตรประวัติให้สำนักงานเลขานุการ ก.อบต. และ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาสทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

อนึ่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความประสงค์จะอุทธรณ์มติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ให้ดำเนินการยื่นอุทธรณ์ต่อประธาน ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบมติ ตามนัยมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวภัครดา ลิ่มรัตนะกุล)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานการเงิน บัญชี และการตรวจสอบ รักษาราชการแทน
ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร. ๐-๗๓๖๔-๒๖๔๓

สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส)
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมพระศรีสุทัศน์ ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส แห่งที่ ๒

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ได้ประชุมพิจารณาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ และได้มีมติรับทราบและเห็นชอบประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑) เห็นชอบ รับรองรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๙

๒) รับทราบ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง จำนวน ๓ อัตรา (ผนวก ก.)

๓) รับทราบ รายงานการออกคำสั่งให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง (กรณีอายุครบ ๖๐ ปี) จำนวน ๑ ราย (ผนวก ข.)

๔) รับทราบ รายงานพนักงานส่วนตำบลพ้นจากราชการ (กรณีเกษียณอายุราชการและเสียชีวิต) จำนวน ๔ ราย (ผนวก ค.)

๕) รับทราบ การชักซ้อมแนวทางปฏิบัติกรณีร่างประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง (บัญชี ๖) หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน วงเงินและฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนระบบร้อยละของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังมิได้มีผลใช้บังคับ

๖) รับทราบ รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผนวก ง.)

๗) เห็นชอบ ให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๑๖ ราย (ผนวก จ.)

๘) เห็นชอบ ให้พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๑๕ ราย (ผนวก ฉ.)

๙) เห็นชอบ ให้พนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย (ผนวก ช.)

๑๐) เห็นชอบ การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปจากระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ ราย (ผนวก ช.)

๑๑) เห็นชอบ การให้โอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นและข้าราชการตามกฎหมายอื่น จำนวน ๙ ราย (ผนวก ฌ.)

๑๒) เห็นชอบ จ้างพนักงานจ้างรายใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๓ ราย (ผนวก ญ.)

๑๓) เห็นชอบ ให้พนักงานส่วนตำบลย้ายสังกัดภายในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย (ผนวก ฎ.)

๑๔) เห็นชอบ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้สอบคัดเลือกได้ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน จากสายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย (ผนวก ฏ.)

๑๕) เห็นชอบ ผลการประเมินพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ และวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ราย (ผนวก ฐ.)

๑๖) เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๗๒ แห่ง (ผนวก ฑ.)

๑๗) เห็นชอบ ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๗๒ แห่ง (ผนวก ฒ.)

/๑๘) เห็นชอบ...

๑๘) เห็นชอบ เลื่อนการยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จากเดือนกันยายน ๒๕๖๙ เป็น เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๙

๑๙) เห็นชอบ ยกเลิกมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เฉพาะวาระที่ ๕.๒ และเฉพาะรายที่ ๓ ราย นายอับดุลมายิ สาแม ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบาตง อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส

๒๐) เห็นชอบ ให้โอนพนักงานส่วนตำบลผู้ผ่านการสอบคัดเลือก/คัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๖๒ ราย และให้ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส หารือคุณวุฒิของพนักงานส่วนตำบลไปยัง ก.อบต. จำนวน ๖ ราย (ผนวก ณ.)

๒๑) รับทราบ กำหนดการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมพระศรีสุทัศน์ ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส แห่งที่ ๒

ตรวจสอบถูกต้อง

(นางสาวภัครดา ลิ่มรัตนะกุล)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานการเงิน บัญชี และการตรวจสอบ รักษาราชการแทน
ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส

ผนวก ฑ.

บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(แนบมติ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙)

ลำดับ	ชื่อ อบต.	จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ยังอยู่ในปัจจุบัน (คน)	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง (คน)			รวมค่าใช้จ่ายบุคคล งบประมาณประจำปี			ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี			คิดเป็นร้อยละ (มาตรา ๓๕)			มติ ก.อบต.จ. นราธิวาส
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๕๑	อบต.เอราวัณ	๒๔	๔๐	๔๐	๔๐	๑๒,๓๘๘,๕๘๒	๑๓,๐๓๘,๕๑๖	๑๓,๗๒๕,๘๙๔	๔๒,๔๑๔,๗๕๐	๔๔,๕๓๕,๔๘๗,๕๐	๔๖,๗๖๒,๒๖๑,๘๘	๒๙.๒๑	๒๙.๒๘	๒๙.๓๕	เห็นชอบ
๕๒	อบต.ยอเสาะ	๖๖	๘๒	๘๒	๘๒	๑๗,๗๐๑,๕๙๑	๑๘,๔๑๙,๑๙๑	๑๙,๑๗๖,๖๗๓	๕๗,๖๖๐,๗๕๐	๖๐,๕๔๓,๗๘๘	๖๓,๕๗๐,๙๗๗	๓๐.๗๐	๓๐.๔๒	๓๐.๑๗	เห็นชอบ
๕๓	อบต.มะรือโบตก	๒๒	๓๕	๓๕	๓๕	๑๑,๓๙๘,๔๒๑	๑๑,๙๑๖,๓๐๐	๑๒,๕๖๑,๗๔๕	๓๖,๕๐๐,๐๐๐	๓๘,๓๒๕,๐๐๐	๔๐,๒๔๑,๒๕๐	๓๑.๒๓	๓๑.๐๙	๓๐.๙๗	เห็นชอบ
๕๔	อบต.บาโงสะโต	๕๐	๗๐	๗๐	๗๐	๑๗,๘๒๐,๒๐๕	๑๘,๗๐๘,๑๔๕	๑๙,๖๔๖,๖๙๗	๘๒,๖๓๕,๐๐๐	๘๖,๗๖๖,๗๕๐	๔๑,๑๐๕,๐๘๘	๒๑.๕๖	๒๑.๕๖	๒๑.๕๖	เห็นชอบ
๕๕	อบต.กาลิซา	๓๓	๖๓	๖๓	๖๓	๑๗,๑๓๘,๔๙๖	๑๗,๘๙๗,๑๙๗	๑๘,๘๐๔,๓๒๙	๙๔,๗๕๐,๐๐๐	๑๐๔,๗๓๗,๕๐๐	๑๐๙,๙๗๔,๓๗๕	๑๗.๑๘	๑๗.๐๙	๑๗.๑๐	เห็นชอบ
๕๖	อบต.ตันหยงมัส	๗๓	๙๓	๙๓	๙๓	๒๕,๓๒๕,๒๘๐	๒๖,๔๕๘,๒๘๐	๒๗,๖๗๑,๕๙๒	๙๓,๙๗๕,๐๐๐	๙๘,๖๗๓,๗๕๐	๑๐๓,๖๐๗,๔๓๘	๒๖.๙๕	๒๖.๘๑	๒๖.๗๑	เห็นชอบ
๕๗	อบต.บองอ	๕๙	๗๕	๗๕	๗๕	๒๐,๙๖๐,๒๕๗	๒๑,๙๙๑,๖๘๐	๒๓,๐๙๙,๓๐๔	๑๐๐,๕๔๔,๘๕๐	๑๐๕,๕๗๒,๐๙๒	๑๑๐,๘๕๐,๖๙๖	๒๐.๘๕	๒๐.๘๓	๒๐.๘๒	เห็นชอบ
๕๘	อบต.เฉลิม	๓๔	๔๘	๔๘	๔๘	๑๔,๖๘๕,๑๔๐	๑๕,๘๗๐,๒๘๐	๑๗,๐๙๓,๕๘๐	๗๔,๑๑๕,๔๙๕	๗๗,๘๒๑,๒๖๙	๘๑,๗๑๒,๓๓๒	๑๙.๘๑	๒๐.๓๔	๒๐.๙๑	เห็นชอบ
๕๙	อบต.ตันหยงลิมอ	๔๔	๕๗	๕๗	๕๗	๑๗,๑๙๒,๖๖๓	๑๘,๐๖๔,๗๒๐	๑๘,๙๘๔,๓๒๙	๖๐,๐๐๐,๐๐๐	๖๓,๐๐๐,๐๐๐	๖๖,๑๕๐,๐๐๐	๒๘.๖๕	๒๘.๖๗	๒๘.๗๐	เห็นชอบ
๖๐	อบต.ยี่งอ	๓๕	๔๒	๔๒	๔๒	๑๓,๒๓๑,๒๕๖	๑๓,๙๑๓,๐๘๐	๑๔,๖๘๕,๓๖๖	๔๙,๖๑๒,๕๐๐	๕๒,๐๙๓,๑๒๕	๕๔,๖๙๗,๗๘๑	๒๖.๖๗	๒๖.๙๑	๒๖.๘๕	เห็นชอบ
๖๑	อบต.ละหาร	๓๕	๖๑	๖๑	๖๑	๑๖,๐๗๔,๒๘๔	๑๖,๘๔๓,๓๓๕	๑๗,๖๕๒,๔๘๖	๕๘,๐๐๐,๐๐๐	๕๙,๗๔๐,๐๐๐	๖๑,๕๓๒,๒๐๐	๒๗.๗๑	๒๘.๑๙	๒๘.๖๙	เห็นชอบ
๖๒	อบต.จอเบาะ	๔๖	๖๕	๖๕	๖๕	๒๐,๑๐๔,๑๗๔	๒๑,๐๖๓,๗๙๑	๒๒,๐๗๗,๔๓๖	๖๖,๐๙๕,๖๕๒	๖๙,๔๐๐,๔๓๕	๗๒,๘๗๐,๔๕๗	๓๐.๔๒	๓๐.๓๕	๓๐.๓๐	เห็นชอบ
๖๓	อบต.ลุโบะบือซา	๓๕	๔๘	๔๘	๔๘	๑๔,๐๔๘,๐๒๐	๑๔,๗๖๔,๕๙๗	๑๕,๕๒๑,๐๖๗	๔๔,๕๔๕,๕๐๒	๔๖,๗๗๒,๗๗๗	๔๙,๑๑๑,๔๑๕	๓๑.๕๓	๓๑.๕๖	๓๑.๖๐	เห็นชอบ
๖๔	อบต.ลุโบะบายะ	๓๐	๔๗	๔๗	๔๗	๑๔,๖๑๓,๖๗๑	๑๕,๔๓๘,๓๘๑	๑๖,๒๒๔,๒๐๐	๔๓,๐๕๐,๐๐๐	๔๕,๒๐๒,๕๐๐	๔๗,๔๖๒,๖๒๕	๓๓.๙๕	๓๔.๑๕	๓๔.๑๘	เห็นชอบ
๖๕	อบต.ตะปอเยาะ	๔๔	๕๘	๕๘	๕๘	๑๘,๒๔๔,๘๔๒	๑๙,๒๐๐,๓๕๔	๒๐,๒๑๑,๗๕๖	๖๖,๕๐๗,๐๐๐	๖๙,๘๗๒,๓๕๐	๗๓,๗๒๓,๙๖๘	๒๗.๔๓	๒๗.๔๔	๒๗.๕๗	เห็นชอบ
๖๖	อบต.จวบ	๕๘	๘๑	๘๑	๘๑	๒๐,๔๐๐,๖๐๙	๒๑,๓๓๑,๕๘๐	๒๑,๙๗๐,๔๙๗	๗๘,๗๕๐,๐๐๐	๘๒,๖๘๗,๕๐๐	๘๖,๘๒๑,๘๗๕	๒๕.๙๑	๒๕.๘๐	๒๕.๓๑	เห็นชอบ
๖๗	อบต.มะรือโบออก	๔๑	๖๑	๖๑	๖๑	๑๕,๗๒๕,๕๒๖	๑๖,๒๕๒,๙๐๔	๑๗,๕๐๕,๕๐๗	๖๙,๕๕๐,๒๑๕	๗๓,๐๒๗,๗๒๕	๗๖,๖๗๙,๑๑๑	๒๒.๖๑	๒๒.๒๖	๒๒.๕๓	เห็นชอบ
๖๘	อบต.บูกิต	๗๙	๙๘	๙๘	๙๘	๒๕,๖๙๘,๘๘๙	๒๖,๙๖๒,๖๙๗	๒๘,๒๙๙,๖๓๗	๑๒๔,๑๑๐,๐๐๐	๑๓๐,๓๑๕,๕๐๐	๑๓๖,๘๓๑,๒๗๕	๒๐.๗๑	๒๐.๖๙	๒๐.๖๘	เห็นชอบ
๖๙	อบต.จะแนะ	๗๒	๘๗	๘๗	๘๗	๒๒,๐๖๘,๘๒๒	๒๓,๐๙๙,๑๑๘	๒๔,๑๘๖,๑๗๙	๘๙,๖๔๕,๐๐๐	๑๐๔,๖๒๗,๒๕๐	๑๐๙,๘๕๘,๖๐๐	๒๒.๑๙	๒๒.๐๘	๒๒.๐๒	เห็นชอบ
๗๐	อบต.ผดุงมาตร	๔๓	๖๒	๖๒	๖๒	๑๕,๒๙๙,๑๒๙	๑๖,๐๒๑,๔๒๔	๑๖,๗๘๖,๓๖๑	๕๓,๐๒๐,๘๐๐	๕๕,๖๗๑,๘๔๐	๕๘,๔๕๕,๔๓๒	๒๘.๘๕	๒๘.๗๘	๒๘.๗๒	เห็นชอบ
๗๑	อบต.ช้างเผือก	๔๗	๖๖	๖๖	๖๖	๑๔,๙๐๕,๖๕๖	๑๖,๐๙๐,๖๓๙	๑๖,๘๒๐,๐๙๖	๕๘,๒๗๕,๔๒๐	๖๑,๑๘๙,๑๙๑	๖๔,๒๔๘,๖๕๑	๒๕.๕๘	๒๖.๓๐	๒๖.๑๘	เห็นชอบ
๗๒	อบต.ตุชงญอ	๕๑	๗๖	๗๖	๗๖	๑๗,๕๙๒,๙๐๗	๑๘,๔๔๘,๖๘๐	๑๙,๒๓๗,๐๗๔	๘๖,๒๓๔,๙๙๒	๙๐,๕๔๖,๗๔๒	๙๕,๐๗๔,๐๗๙	๒๐.๔๑	๒๐.๓๗	๒๐.๒๓	เห็นชอบ

* หมายเหตุ : เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) แล้ว ขอให้จัดส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จังหวัด แห่งละ ๑ เล่ม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ และองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเป็นเครื่องมือ กลไกในการบริหารงานบุคคลเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน้าที่ จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๐๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงขอประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักปลัด (๐๑)

๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๔ งานนิติการ

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๖ งานกิจกรรมสภา

/๑.๗ งานสวัสดิการ...

๑.๗ งานสวัสดิการสังคม

๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข

๑.๙ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง (๐๔)

๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี

-งานการเงินและบัญชี

๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

-งานจัดหาพัสดุ

-งานทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๓ งานพัฒนารายได้

๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๓. กองช่าง (๐๕)

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา

๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๓.๕ งานควบคุมอาคาร

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๔.๒ งานบริหารการศึกษา

๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๔.๖ งานกิจการโรงเรียน

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ – ๓.๔ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๕ มีฐานะเทียบเท่าหรือต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายจิรเดช ซามาเละ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา
เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ และองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเป็นเครื่องมือ กลไกในการบริหารงานบุคคลเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน้าที่ จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดในการประชุมครั้งที่ ๐๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงขอประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัด

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตรพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานบริหารสาธารณสุข และงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ

/ ขององค์การบริหารส่วนตำบล...

ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหางานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ กองช่าง

,มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุงระบบไฟส่องแสงสว่าง และสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามแบบอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลการศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและ

/มาตรฐานหลักสูตร...

มาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(กรณียังไม่ได้จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับเงินการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายจิรเดช ซามาเละ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา
ที่ ๒๑๖ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงของแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลังหรือผู้แทน	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่างหรือผู้แทน	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมหรือผู้แทน	กรรมการ
๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา 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 ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายจิรเดช ซามาเละ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา
ที่ นธ ๗๐๘๑๐๑/ ๖๗๒ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลฯ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ที่ ๒๑๖/๒๕๖๙ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ เพื่อพิจารณา วางแผนและวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายจิรเดช ซามาเละ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา

-รับทราบ

๑.....นางสาวพาตีเม๊าะ ซะรีแลแม
๒.....นางวิชุดา กูลเกื้อ
๓.....นางสาวกุสุมา สุวรรณพงษ์
๔.....นางสาวนูรียา วาจิ
๕.....นายอัรมัน สาและ
๖.....นางสาวฮายาตี สาแลมา

ใบลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา
ในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายอิรเดช ชโมกละ	นายก อบต.		
2	นส. พาตีเม๊ะ ซะรีแดแม	รองปลัด อบต.		
3	ด.ต. ดุลฮัม สุวรรณพงษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง		
4	[illegible]	หัวหน้าสำนักปลัด		
5	น.ส.นูรีย๊ะ [illegible]	นักวิชาการศึกษา		
6	[illegible]	[illegible]		
7	น.ส.ฮานาซ ฮาหวา	นักทรัพยากรบุคคล.		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา

รายชื่อผู้ร่วมประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายจิรเดช ซามาเละ	ประธานกรรมการ	.....	
๒	นางสาวพาตีเม๊าะ ซะรีแลแม	กรรมการ	.....	
๓	นางสาวกุสุมา สุวรรณพงษ์	กรรมการ	.....	
๔	นางสาวนูรียา วาจิ	กรรมการ	.....	
๕	นายอัรมัน สาและ	กรรมการ	.....	
๖	นางวิชุดา กูลเกื้อ	กรรมการและเลขานุการ	.....	
๗	น.ส.ฮายาตี สาแลมา	ผู้ช่วยเลขานุการ	.....	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่อง เพื่อทราบ**

๓.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแนวทางการปฏิบัติฯ

นายก อบต. ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารสวนตำบลลุโบะบือซา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้ และองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา จำเป็นจะต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ –๒๕๗๒ ต่อไป เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงจำเป็นจะต้องมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา เพื่อทำหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร่วมกัน สำหรับรายละเอียดและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ให้กรรมการและเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงต่อไป

เลขานุการ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ที่ ๑๖๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ –๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ประกอบด้วย

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

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา มีหน้าที่ดังนี้

๑. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๓. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๕. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การ

พัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๖. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๗. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ –๒๕๗๒

และในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีครั้งนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในขององค์กร ระดับองค์กร และระดับตัวบุคลากรขององค์กร เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร อำนาจหน้าที่ และภารกิจ อบต. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคนกรอบอัตราตามความจำเป็น โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพรบ.ว่าด้วยกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พรบ.ว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ทั้ง ๗ ด้าน และคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณคุณภาพและความยากของงานตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ

ที่ประชุม **รับทราบตามที่เลขานุการฯแจ้ง**

๓.๒ แนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของแต่ละส่วนราชการ

นายก อบต..

การกำหนดกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ผมขอมอบหมายให้ปลัด อบต. แจ้งรายละเอียด

รองปลัด อบต.

ตามที่ประธานฯมอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพิ่มเติมจากที่เลขานุการได้แจ้งมาแล้วนั้น ให้ที่ประชุมทราบว่าการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ผ่านมาและการปรับปรุงแผนอัตรากำลังทุกครั้งนั้น และการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบนี้ก็เช่นกัน จะต้องมีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษาพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงาน โดยให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมดเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปีกล่าวคือ เช่น พนักงานส่วนตำบลมีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน และการประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรา พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา พนักงานจ้าง ที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก และค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ อปท.ด้วย จึงให้ทุกท่านวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับการขยายงานและภารกิจถ่ายโอนต่างๆ

รับทราบตามที่รองปลัด อบต.แจ้ง

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

นายก อบต.

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีที่ไปที่มา เป็นอย่างไร ขอให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการรับทราบร่วมกัน ครับ

เลขานุการ

ขอบคุณค่ะท่านประธาน ดิฉันขอนำเรียนชี้แจงต่อคณะกรรมการ เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการควบคุมอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด ตลอดระยะเวลา ๓ ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งแผนเดิมของ อบต.ลุโบะบือซา ปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เราจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีใช้ต่อเนื่องตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป องค์ประกอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหมวด ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบันตามประกาศ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ซึ่งสาระในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปี ควรมีดังนี้

๑.บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ.องค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔.บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕.การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การ -กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา กำหนดไว้จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี
ซึ่งคณะกรรมการทุกท่านจะต้องร่วมกันพิจารณากรอบอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่จัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ทั้ง ๗ ด้าน กับภารกิจและลักษณะของงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง
-การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ใช้การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในขององค์กร ระดับองค์กร และระดับตัวบุคลากรขององค์กร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ดังกล่าวได้นำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมาปรับใช้ และเพิ่มเติมบางส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และสาระสำคัญอื่นๆ ให้ผู้ช่วยเลขานุการ ชี้แจงค่ะ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ขอบคุณค่ะ ดิฉันขอนำเรียนชี้แจงต่อคณะกรรมการ เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพิ่มเติม ตามหนังสือสั่งการ มีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้ค่ะ
การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ หากโครงสร้าง อบต. ที่กำหนดก่อนปี ๒๕๖๓ กำหนดอัตรากำลังไว้ไม่เป็นไปตามโครงสร้างตามประกาศฯ สามารถกำหนดอัตราตำแหน่งในแต่ละกอง สำนัก ส่วนราชการ ตามโครงสร้างให้เป็นไปตามประกาศฯ คือ สำนัก กอง (นักบริหาร....ระดับต้น) จะต้องมีข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติในสำนัก หรือ กอง จำนวน ๔ คน คือ ตำแหน่งหัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ (๑)ข้าราชการประเภทวิชาการ/ทั่วไป (๓) ประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ตำแหน่ง สำนัก กอง (นักบริหาร.....ระดับกลาง) จะต้องมีข้าราชการในสำนัก หรือ กอง ๗ คน คือ ตำแหน่งหัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ (๑)ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน(นักบริหาร....ระดับต้น) (๒) ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ/ทั่วไป(๔) ข้าราชการ ใน

แต่ละฝ่าย/กลุ่มงาน(๒) หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งตามประกาศฯ แล้วภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๔๐ สามารถกำหนดตำแหน่งตามประกาศฯ ได้ และไม่ต้องวิเคราะห์ค่างาน หรือหากไม่ต้องการกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศฯ ก็ยังสามารถคงไว้เช่นเดิมได้ แต่จะกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทุกประเภทในสำนักกองนั้นไม่ได้ จนกว่าจะมีการกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศฯ ในสำนักกอง นั้น

๒. ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตามข้อ ๑ และ ๒ ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานตาม ประกาศฯ คือ

-ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นตำแหน่งว่าง ให้กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ต้น ตามประกาศฯ แต่ต้องเป็นตำแหน่งที่ว่างก่อนเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ และคิดภาระค่าใช้จ่ายตำแหน่งว่าง (ระดับกลาง)

สำหรับการกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในแผนใหม่นี้ ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งได้ ให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามแผนเดิม

มติที่ประชุม

นายก อบต. รับทราบตามที่เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ.แจ้ง

ขอให้หัวหน้าส่วน ทุกส่วนราชการ ชี้แจงอัตรากำลัง ที่มีอยู่ในแต่ละกองว่าตรงตามโครงสร้าง เป็นไปตามประกาศฯหรือไม่ ครับ

หัวหน้าสำนักปลัด ในส่วนสำนักปลัด มีการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นไปตามโครงสร้างตามที่ประกาศฯ กำหนด ค่ะ ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา และข้าราชการ ประเภทวิชาการและทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา

ผอ.กองคลัง ในส่วนกองคลัง มีการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นไปตามโครงสร้างตามที่ประกาศฯ กำหนด ค่ะ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง ๑ อัตรา หัวหน้ากลุ่มงาน ๒ อัตรา และข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

นักวิชาการศึกษา รก.แทน ผอกองการศึกษาฯ. ในส่วนกองการศึกษา มีการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิม (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นไปตามโครงสร้างตามที่ประกาศฯ กำหนด ค่ะ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา และข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา

ผอ.กองช่าง ในส่วนกองช่าง มีการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิม (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นไปตามโครงสร้างตามประกาศฯ ครับ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา และข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รับทราบ เพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

หัวหน้าสำนักปลัด ขอเพิ่มเติมน่ะค่ะ ในส่วนของสำนักปลัด ขอเพิ่มเติมงานส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด เพื่อรองรับภารกิจงานเกี่ยวกับงานสิ่งแวดล้อมตามอำนาจหน้าที่ของ อบต. รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนค่ะ

นักวิชาการศึกษา รก.แทน ผอ.กองศึกษา ขอเพิ่มเติมน่ะค่ะ ในส่วนกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอเพิ่มเติมงาน จำนวน ๓ งาน คือ งานบริหารงานทั่วไป งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และงานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ เพื่อรองรับภารกิจงานในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานค่ะ

นายก อบต.. ขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า งานที่กำหนดใหม่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) สมควรหรือไม่

ผอ.กองช่าง เห็นสมควรเพิ่มเติมงานใหม่ตามที่เสนอข้างต้น เพื่อรองรับภารกิจงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจถ่ายโอนในอนาคต ครับ

ผอ.กองคลัง เห็นสมควรเพิ่มเติมงานใหม่ตามที่เสนอข้างต้น บรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ค่ะ

รองปลัด อบต. ขอสรุปรายะเอียดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้ คือ อบต.ลุโบะบือซาได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อบต. และกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.อบต.กำหนด ตั้งแต่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แล้วค่ะ และในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในรอบนี้ได้กำหนดงานใหม่เพิ่มเติม คือ สำนักปลัด จำนวน ๑ งาน งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม กองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๓ งาน งานบริหารงานทั่วไป งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ขอมติที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม

ผู้ช่วยเลขานุการ รับทราบตามที่เสนอ ขอเสนอบัญชีประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อประกอบการพิจารณา และเพื่อเป็นข้อมูลกรณีศึกษาในการวางแผนอัตรากำลังในอนาคตต่อคณะกรรมการ

สรุป ๑. ประมาณการภาระค่าใช้จ่าย ตามปีงบประมาณ ๒๕๖๗ –๒๕๖๙ ๒. ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายตามปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.

รายการ/ปีงบประมาณ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
๑.งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๑,๘๒๔,๖๕๐	๔๓,๙๑๕,๘๘๒	๔๖,๑๑๑,๖๗๖	
๒.รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง	๑๐,๕๑๒,๘๔๐	๑๑,๐๓๐,๓๔๐	๑๑,๓๗๗,๖๘๐	
๓.รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๕๗๖,๙๒๖	๑,๖๕๔,๕๕๑	๑,๗๐๖,๖๕๒	
๔.รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	๑๒,๐๘๙,๗๖๖	๑๒,๖๘๔,๘๙๑	๑๓,๐๘๔,๓๓๒	
๕.คิดเป็นร้อยละ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)	๒๘.๙๑	๒๘.๘๘	๒๘.๓๘	

๒.

รายการ/ปีงบประมาณ	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	หมายเหตุ
๑.งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๔,๕๔๕,๕๐๒	๔๖,๗๗๒,๗๗๗	๔๙,๑๑๑,๔๑๕	
๒.รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง	๑๒,๒๑๕,๖๗๐	๑๒,๘๓๘,๗๘๐	๑๓,๔๙๖,๕๘๐	
๓.รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๘๓๒,๓๕๐	๑,๙๒๕,๘๑๗	๒,๐๒๔,๔๘๗	
๔.รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	๑๔,๐๔๘,๐๒๐	๑๔,๗๖๔,๕๙๗	๑๕,๕๒๑,๐๖๗	
๕.คิดเป็นร้อยละ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)	๓๑.๕๓	๓๑.๕๖	๓๑.๖๐	

นายก อบต. มีกรรมการท่านใดจะสอบถาม หรือเสนออะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

มติที่ประชุม ขอมติเห็นชอบการกำหนดงานใหม่ในส่วนราชการสำนักปลัด และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม บรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นายก อบต. เห็นชอบให้กำหนดงานใหม่ในส่วนราชการสำนักปลัด และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม บรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ และตำแหน่งอื่นคงไว้เหมือนเดิม

มติที่ประชุม กระผมในฐานะประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอมอบหมายให้ เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรา ๓ ปี ดำเนินการดังนี้

นายก อบต. ๑.จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒.นำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบใช้แผนอัตรากำลัง

๓.เมื่อได้มติเห็นชอบแผนจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาสแล้ว นำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุโบะบือซา ลงนามประกาศใช้แผนอัตรากำลังให้มีผลบังคับต่อไป